جامعة قطر
مركز البحوث التربوية
١٩٨

اسباب غياب المعلمات والمشكلات التربوية المترتبة عليه

دراسة ميدانية للتعليم العام بدولة قطر

اعداد

د. محمد وجيه الصاوى   د. نوره خليفة تركى السبيعى

١٩٩٣



المحتوى

الصفحـــة

الملاحـــق :

مقدمة:

يكاد يكون هناك إجماع على أن المعلم هو أهم عامل في العملية التربوية، فالمعلم الجيد - حتى مع المناهج المتواضعة - يمكنه أن يحدث أثرا طيبا في تلاميذه، وعن طريق الاتصال بالمعلم يتعلم التلاميذ كيف يفكرون وكيف يستفيدون مما تعلموه في سلوكهم. ومهما تطورت تكنولوجيا التربية واستعملنا وسائل التلفزيون التعليمي فلن يأتي اليوم الذي نجد فيه شيئا يعوض تماما عن وجود المعلم. فالمرونة في سير الدرس، وتهيئة فرص النقاش، ومراعاة المستويات المختلفة ونحو ذلك أمور لا تتيسر إلا في دروس يديرها المعلم ذاته. ومن ثم نجد الإهتمام بالمعلم وتطوير إعداده أحدى القضايا الدائمة في محيط التربويين.

والتعليم كمهنة يعتمد على بعض المقومات، كأي مهنة أخرى، وهذه المقومات هي :

أولا: أن المهنة تعتمد في ممارستها علي النشاط العقلي أكثر مما تعتمد على النشاط الجسمي، فهي مهنة يغلب عليها طابع النشاط الذهني.

ثانيا: تتطلب المهنة الإلمام بنوع من المعرفة المتخصصة، ومن الواضح أن للتعليم معرفة متخصصة لها قيمتها وأهميتها في تمكين المعلم من ممارسة عمله على أساس سليم.

ثالثا: المهنة تتطلب إعداد معينا ممتدا، ويتم تخريج المهنيين عادة في الجامعات، والمعاهد العليا. ففي الكليات الجامعية يلم الطالب بمناهج جامعية يصل بالطالب إلى مستوى متطلبات المهنة التي يعد لها.

رابعا: تتطلب المهنة نموا مستمرا في أثناء الخدمة، ونحن نجد بالنسبة للمعلمين أن ميادين التخصص العلمي ومواد الإعداد المهني تتطور مع الزمن، فتحدث فيها مكتشفات، وتبرز حقائق جديدة، ومن ثم يجب على المعلم حضور الحلقات، وورش العمل، وحضور المؤتمرات، لملاحقة التطور.

خامسا: المهنة تتطلب لصاحبها عملا له طابع الدوام وعضوية مستمرة فيها، أما المعلم الذي يترك مهنة التدريس ليشتغل في أحدى الوزارات - غير وزارة التربية والتعليم - بعمل لا يمت إلى التعليم بصلة فإنه يفقد عضويته بمهنة التعليم. وينقطع عن كل شيء يتصل بها.

سادسا: المهنة خدمة حيوية من الناحية الاجتماعية، تترفع عن مستوى الاستغلال، أو التركيز على تحصيل الكسب الشخصي. والجانب الأوضح في مهنة التدريس هو خدمة الآخرين، لا استغلالهم، ولا الرغبة في الكسب المادي.

سابعا: المهنة يكون لها تنظيم مهني قوي، فلكل المهن المتعارف عليها تنظيماتها المهنية التي تعتبر وسيلة لتقرير أهداف موحدة، وآراء متحدة لصالح أعضائها.

ثامنا: المهنة تصنع المستويات اللازمة لها، التعليم خدمة تضطلع الدولة عادة بتوفيرها، والدول من جانبها لم تستطع أن تحدد مستوى مهنيا تلتزم به في تقديم هذه الخدمة للجماهير العربية. وأعضاء مهنة التعليم في بلادنا لم يتحقق لهم من الاستقلال ولم يتهيأ لهم من الفرص ما يجعلهم يتعارفون على المستوى اللازم لممارسة المهنة بصفة قاطعة، بحيث لا يسمحون بتعيين أحد إلا إذا أقرت النقابة مؤهله، وقيدته ضمن الصالحين لمهنة التدريس[١]

---

(١) أحمد حسن عبيد ، فلسفة النظام التعليم وبنية السياسة التربوية ، دراسة مقارنة ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ط ٢ ، ١٩٧٩ ، ص ص ٢٥٦-٢٥٩.

وقد تناول كثير من الباحثين العوامل التي تجذب الناس إلى مهنة التدريس، فنجد "لورتي" Lortie يحصرها في ثمانية عوامل هي: الرغبة في التعامل مع الناس، والرغبة في خدمة الآخرين، والرغبة في الاستمرار في جو تعليمي مدرسي، والعائد المادي، وطبيعة العمل التدريسي نفسه من حيث أجازاته وقصر عدد ساعات عمله اليومي بالمقارنة مع الوظائف الأخرى، وسهولة شروط القبول بكليات ومعاهد إعداد المعلمين وسهولة الدخول إلى هذه المهنة وقلة مخاطرها بالنسبة إلى المهن الأخرى، ثم أنها تعتبر بالنسبة للبعض مهنة يلجأون إليها بعد الفشل في مهنهم الأصلية .[(٢)]

كما يؤكد "لورتي" أن التدريس عمل له فرادته (Teaching is uniq) وهو كمجال وظيفي يتيح الفرصة أمام شاغلها لخدمة الآخرين، كمـــا أنه يحقق للفرد إشباعا نفسيـــا مما قد لا تحققه وظيفة أخرى، ويرى أن هناك ثلاثة أنماط من الإشباع الذي يحققه التدريس للمعلم وهذه الأنماط هي[(٣)]:

١- إشباع خارجي المصدر، ويتضمن العوائد المادية (الرواتب البدلات والمكافآت) والمزايا الأخرى، وكذلك المكانة الاجتماعية للمعلم الذي يعتبر فردا له استقلاليته في عمله بصورة تفوق ما تتيحه كثير من الوظائف الأخرى.

---

(٢) Lortie, D. C. " School-Teacher : A Sociological Study" , Chicago Press, 1975 .

(٣) نقلا عن . شكرى سيد احمد ، " الرضا عن العمل لدى معلمى ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمى وخبرتهم التدريسية " ، حولية كلية التربية ، العدد الثامن ، جامعة قطر : كلية التربية ، ١٩٩١ . ص ص ٢٨٤ - ٢٨٥ .

٢- إشباع موضوعي، وهو خاص بطبيعة العمل كما يدركها المعلم.
٣- إشباع ذاتي، أي داخلي المصدر وهو يختلف من فرد إلى آخر.

ولعل من الأمور التي أشار إليها بعض الباحثين كخصائص مميزة لمهنة التدريس، أن المعلم له حريته الأكاديمية، فهو صاحب القرار فيما يتعلق بعمله.

أما العوامل الأخرى التي تعتبر بمثابة جذب أو طرد فكلها تتعلق بالمناخ المدرسي الذي يعيشه المعلم وما يسود بيئته المدرسية من ظروف كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي وطبيعة العلاقات مع الرؤساء ومع الزملاء ومع التلاميذ، وطبيعة الجهد الشاق الذي يبذل في سبيل إنجاز العمل وما يتطلبه ذلك من مستلزمات، وطبيعة المبنى المدرسي، وحجم الصف الدراسي (كثافة التلاميذ داخل الصف) والعبء التدريسي .(٤)

ويشكل المعلمون مصدرا من أهم مصادر المدخلات التربوية في أي نظام تعليمي Educational Resource Inputs ولا تتحقق عائدات أى نظام تربوي بدون قيام المعلم بدوره، كقائد ورائد وموجه للتعليم، عنده القدرة على إحداث التغيير المرغوب فيه ، في شخصيات التلاميذ، اتجاهيا ومعرفيا، ومهاريا فهو في حاجة إلي الوعي بدوره المتميز، في الحث على عملية التجديد، والتشجيع على الإبداع والابتكار وإعمال أفكار الطلاب، لأن طالب اليوم يختلف عن تلميذ جلس في الفصل منذ ثلاثين عاما، وأن فهم هذا الدور في تربية النشء يتطلب نوعية خاصة من المعلمين، بحيث يعلم

---

(٤) Dorros, S. Teaching As a Profession, Columbus Merrill Publishing Company , 1968 .

كـل منهـــم دوره التعليمي، والتوجيهي، والفكري، والتربوي، فيوجه ويساعد وينظم وهذه هي الوظيفة الصحيحة للمعلم.(٥)

ويمكن القول بأن عدم الوعي التربوي للمعلم يعتبر من أهم أسباب زيادة الفقـد الكمي والكيـفي في العـمليـة التـعليـميـة، وهذا مـا أكدته دراسات اقتصاديات التعليم. فالمعلم الكفء هو الذي يجعل من كل امكانات المدرسة أدوات تستثمر علي أحسن وجه في تربية الأجيال. ولا بد أن ندرك أن المعلم إذا حسن إعداده، أو أسيء فإنه يوثر في الأجيال مدة خدمته في التعليم التي تقارب ٤٠ عاما، يؤثر خلالها في عشرات الألوف من تلاميذه.
بالاضافة إلي ماسبق فإنه من المعلوم أن زيادة عائد التعليم يرتبط بزيادة كفايته الداخلية والخارجية التي تعتبر مؤشرا عما يجري داخل التعليم، من بدايته إلى نهايته، عن طريق تنمية الميول وتكوين المهارات، وقدح الاستعدادات، واطـلاق الطاقـات والقـدرات المبدعـة لدي المعلمين أنفسـهم، فـمهـما توافرت المباني الجديدة، والمناهج الحديثـة والتقنيـات المتطورة، وأساليب الأشراف والتوجيـه الرشيدة، فإنها لا تستطيع وحدها أن تُحدّث التطور المطلوب من غير معلـم واع كفء، قـادر علي إحداث التكامل المطلوب بين هذا كله، وترجمتـه إلى مواقف تعليمية وأنماط سلوكية تتميز بالثراء والفاعلية.(٦) ، هذا في حالة غياب الوعى ، فماذا عن غياب المعلم نفسه ان الأدوار والمهام السابق ذكرها ، ينبغي أن تناط إلى معلم ملتزم، حاضر الذهن، متـواجد في المدرسة بفكره، ومشاركتـه الايجابية، وحرصه على مصلحة التلاميذ، ومن ثم تـكون أجازاتـه هي من الضرورات

---

(٥) د. ف. ديزن ، فلسفة التعليم الإبتدائى ، ترجمة سعد مرسى أحمد ، مراجعة محمد قريطم ، القاهـرة : عالم الكتب ١٩٧٩ ، ص ٤ .

(٦) أحمد حسن اللقانى ، أهمية الأداء فى إعداد المعلم ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، بغداد ، العدد الأول ١٩٧٦ ، ص ٧ .

القصوى، بحيث يكون غيابه استثناء وليس قاعدة، أو حق لابد أن يأخذه، أو رصيد من الإجازات لابد أن يستغلها قبل انتهاء العام. (حيث أن رصيد الإجازات العارضة المتبقي لا يُرَحّل للعام التالي، وفق القانون).

وللغياب آثار متعددة الجوانب على العملية التربوية والتعليمية يمكن ذكر بعض منها:

= تأخر التلاميذ في تحصيل الدروس، وبالتالي ينخفض مستواهم العلمي، والدراسي، مما يعطي انطباعا عن تقصير المعلم في اداء رسالته.

= المواقف السلوكية، والتغيرات النفسية التي قد تنتج عن تغيير المعلم، ووجود معلم بديل، مما قد يسبب مشكلات سلوكية ونفسية، أو تعليمية لدى التلاميذ، وظهور بعض مشكلات عدم التكيف مع المعلم الجديد.

= تباين وجهات النظر، والمواقف التي تتخذها إدارة المدرسة مع المعلم الذي يرفض الحصص الاحتياطية، أو الاضافية، مما قد يسبب بعض المشكلات بين الإدارة والمعلمين، فقد تنظر إلى البعض منهم على أنه غير متعاون، أوقد يتخذ المعلم المواظب، موقفا سلبيا تجاه الزميل المتغيب، (وخاصة كثير الغياب). وهذه الظاهرة تبدو واضحة من تذمر المعلمين من كثرة غياب زملائهم، وتحملهم أعباء إضافية.

= غياب القدوة، أمام الطلاب الدراسين، وظهور الهيئة التدريسة بأنها غير منتظمة، وقد تكون بعض حالات غياب المعلمين طارئة وملحة ، ولكن إذا

---

(٧) دولة قطر ، مجموعة قوانين قطر ، مرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ٦٧ ، وكذلك قانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٢، المنشور بالجريدة الرسمية ، العدد ٣ ، فى ١٩٧٢/٤/٥م .

ما زادت عن الحد المقبول، فتصبح ظاهرة الغياب المتكرر، صورة من صور الهـروب عن أداء الواجب والالتـزام به، وهي من الظواهر السلبيـة التي يحرص أي نظام تربوي علي عدم غرسها في نفوس طلابه، بل تعليمهم المواظبة والالتزام.

= ويضيف الغياب عبئا اقتصاديا على الدولة، وهذا العبء قد يتضاعف، حيث أن المعلم المتغيب، يتقاضي في معظم إجازاته، (كما في نص القانون [٧]) أجرا على مثل هذه الإجازات، وهو لا يؤدي عملا فعليا، فهذا هدر مادي. وقد يتضاعف هذا الأجر إذا ما استعانت إدارة المدرسة بمعلم بديل يتقاضى أجر، فتكون التكلفة مضاعفة، مما يسبب الهدر المالي في التعليم، وزيادة كلفة الطالب.

= إن غياب المعلم عن المدرسة يحرمها من دوره الذي لا يقتصر فقط على التدريس بل أيضا على نشاطه الاجتماعي والثقافي، وإشرافه على سلوك وأنشطة المتعلمين، ومن ثم يغيب الدور الريادي أيضا، وينعكس هذا على دور المدرسة الثقافي . فإن غياب المعلم هو نوع من غياب الوعي التربوي بالدور المناط للمعلم، فتنعكس النتائج في النهاية على مخرجات المدرسة، ومستوى طلابها الثقافي والاجتماعي، وبناء شخصيتهم.

= إن غياب المعلم هو نوع أيضا من الفقد في إسهام المدرسة في المجتمع، والمشاركة في حل مشكلاته، والعمل بصورة إيجابية على تبصير الطلاب بكيفية النهوض بالمجتمع المحلي، والوعي بمشكلاته.

= لغياب المعلم آثار كثيرة قد لا نستطيع حصرها ومعرفة انعكاساتها إلا إذا قمنا ببحوث عديدة لمعرفة درجة التأثير، إلا أن هذه المشكلات نستشعرها من خلال

الممارسة اليومية في المدرسة، حيث أن عبء توزيع حصص الاحتياط، ووجود طلاب بدون معلم تضع إدارة المدرسة في موقف يصعب السيطرة عليه، وتنشغل إدارة المدرسة في أمور فرعية تنظيمية، كان من الأجدي بذلها في نواحي تربوية تعليمية، تسهم في رفع مستوى أداء التلاميذ وتحسين العمل التدريسي بالمدرسة.

تحديد المشكلة :

تحتل مهنة التدريس المقام الأول من بين الوظائف المختلفة بالنسبة للمرأة القطرية، حيث بلغت نسبتهن في عام ١٩٨٧ نحو ٥٧٪ من جملة العاملات من النساء، وهذا يفسر ارتفاع نسبة حصيلة وزارة التربية والتعليم من العمالة النسائية القطرية ، حيث بلغت نسبتهن نحو ٨٠٪ من المجموع الكلى . [٨]

ونلاحظ الآن زيادة أعداد الخريجات من الجامعة، والراغبات في العمل بمهنة التدريس، ومن ثم فقد فتحت الوزارة لهن المجال للعمل فى مدارس البنين بالمرحلة الابتدائية، وأصبح عددهن كما يوضحه الجدول (١) .

---

(٨) دولة قطر ، الجهاز المركزى للإحصاء ، المجموعة الإحصائية السنوية ، ١٩٨٨ .

- على خليفة الكوارى ، نحو فهم أفضل للخلل السكانى فى دول الخليج العربية المنتجة للنفط ، مركز دراسات التنمية ، جامعة قطر ، ١٩٨٢، ص ٢ .

جدول (١)[٩]

الأعداد والنسب المئوية للمعلمات القطريات وغير القطريات العاملات فى مراحل التعليم

العام فى عام٨٩/ ١٩٩٠م

المرحلة التعليمية		عدد المدارس	معلمة قطرية		معلمة غير قطرية		المجموع العام
			عدد	٪	عدد	٪	
الابتدائية	مدارس بنات	٤٩	١١٤٤	٨٣,٨	٢٢١	١٦,٢	١٣٦٥
	مدارس نموذجية	١٥	٣٤١	٩١,٢	٤٤	٨,٨	٣٧٤
	مج الابتدائي	٦٤	١٤٨٥	٨٥,٤	٢٦٥	١٤,٦	١٧٣٩
الإعدادية		٢٧	٤٨٩	٧٠,٢	٢٠٨	٢٩,٨	٦٩٧
الثانوية		٢٠	٢٣	٣٨,٤	٣٧٠	٦١,٦	٦٠٠

ومن المعروف أن مدارس البنين بالمرحلة الابتدائية، لايقوم بالتدريس فيها إلا المعلمون الذكور، ولكن نتيجه الضغوط والحاجة إلى تعيين القطريات في المدارس، أصبح هناك مدارس تسمي "مدارس ابتدائية نموذجية" وبها التلاميذ الصغار حتي الصف الرابع الابتدائي، وتلتزم بالسن الذي لا يتجاوز عنه التلميذ ١٠ سنوات، كحد أعلى، ويقوم بالتدريس فيها المعلمات القطريات. وقد أصبحت مهنة التدريس والقيام بها من الوظائف المرغوبة والمناسبة للمرأة بصفة عامة وللمرأة الخليجية بصفة خاصة لضيق فرص العمل فى المجالات الأخرى من جانب ، ومن جانب آخر عدم وجود فرصة للإختلاط حيث

(٩) وزارة التربية والتعليم ، التقرير السنوى للعام الدراسى ٨٩/ ١٩٩٠م الدوحة ، قطر ، ص ٦٦ .

تقوم بالعمل في مدارس البنات، ، كما أن طبيعة العمل تناسب المرأة وظروف الإجازات المتاحة في وزارة التربية والتعليم تتيح لها فرصة أداء عملها الأسري، وكذلك أداء مهام وظيفتها.

وهناك أبحاث ودراسات دلت على أن أنسب وظيفة تقوم بها المرأة في المجتمع، هو عملها كمعلمة [١٠]. وكذلك حين طرح سؤال للمهنة المفضلة لدي أفراد العينة، أشارت أيضا بنسبة ٦٧٪ إلى أنها مهنة التدريس. [١١]

وهناك دراسة أخرى تؤكد رغبة الجامعيات بالعمل في مهنة التدريس حيث أنها تناسب ميولهن وتتفق مع تقاليد المجتمع القطري. [١٢]

وفي دراسة للدكتور قمبر قدم فيها آراء مجموعة من المعلمات حول التعليم، ووضعهن المهني، فيقول: "نستطيع أن نؤكد باطمئنـــان وارتيــاح بأن الوضـع المهنـي

---

(١٠) محمد وجيه الصاوى " مؤشرات التغير الإجتماعى والثقافى كما تبدو من آراء طالبات جامعتى الأزهر وقطر ، تجاه بعض قضايا الحاضر وتطلعات المستقبل " ، بحث مقدم لندوة قضايا التغير فى المجتمع القطرى ، خلال القرن العشرين ، ٢٥ - ١٩٨٩/٢/٢٨م . جامعة قطر ، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، الجزء الأول ، الدوحة ، ١٩٩١ ، ص ص ٣٤٢-٤٤٣ .

(١١) المرجع السابق ، ص ص ٣٣٩-٣٤٠ .

(١٢) جابر عبدالحميد وآخرون ، " دراسة مقارنة لبعض اتجاهات طلاب وطالبات جامعة قطر نحو التخصص للتدريس فى مهنة التربية الرياضية والفنية " بحوث ودراسات نفسية ، المجلد (١١)، جامعة قطر: مركز البحوث التربوية ، المجلد (٢١) ، ١٩٨٥ . ص ٤٤ .

الذي حصلت عليه المعلمة القطرية يبدو أنه أنسب وضع يلائم تطلعات وحاجات وتقاليد المجتمع القطري في معظم فئاته". (١٣)

كما يرى أن التدريس بالنسبة للفتاة القطرية، يعتبرمخرجا أوليا محدود النطاق خرج بها من عالمها التقليدي الضيق أو المغلق إلي عالم جديد ينفتح على ثقافة وحضارة من نوع آخر.

ومن ثم كان العمل بعد التعلم، وكان التدريس أول مخرج اجتماعي يتيح للقطرية المتعلمة أن تعمل في إطار التقاليد المحافظة، كما استخلصت إحدى الدراسات الميدانية بأن ٧٤,٨٪ من القطريات المتعلمات يردن العمل للحصولعلى مركز اجتماعي، و ٨٠٪ منهن لتحقيق الذات. (١٤)

وأقبلت المتعلمات علي التدريس بدوافع مختلفة منها: أنه المهنة الوحيدة المتاحة أمامهن. وأنها مهنة مرغوبة لذاتها ولنوعية أنشطتها. وأنها مناسبة في عدم الاختلاط بالرجال. فكل المعلمات المجيبات وجدن في التدريس كمهنة وضعا مميزا مرغوبا. وبالطبع فإن هذه المهنة ، فرضتها قيود متنوعة صرفت الأنظار عن اختيارمهن أخرى والتأهيل لها. فالفتاة المتعلمة ليس لها أن تقوم بأعمال شاقة تسترجلها أو تعتبر منافسة للرجال أو مؤدية للاختلاط أو كاشفة لها في المجتمع. (١٥)

---

(١٣) محمود قمبر وشيخة المسند ، " المعلمة القطرية بالمدرسة الإبتدائية وضعها المهنى ومكانتها الإجتماعية " ، بحث مقدم لندوة ، نحو تربية أفضل لتلميذ المرحلة الإبتدائية ، جامعة قطر : كلية التربية ، ١٩٩٢ م ص ١٠ .

(١٤) عادل غنيم وآخرون ، التاريخ الإجتماعى للمرأة القطرية المعاصرة ، الدوحة : جامعة قطر ، ١٩٨٩، ص ٢٣٠ .

(١٥) محمود قمبر ، و شيخه المسند ، مركز سبق ذكره ، ص ١١ .

"وعندما انفتح التدريس كعمل مهني تمارسه القطريات، وقفت كل الأطراف بإيجابية لدعم هذه التجربة حتى تنجح. كما حرص معظم الآباء والأزواج على فرصة العمل النسوي في التعليم، لما تأتي به من عائد مادي يعين علي مطالب الحياة... ومن جانبهن حرصت المعلمات علي التكيف مع متطلبات العمل في التدريس لإثبات قدرتهن التي يشكك فيها بعضهم، ولإبعاد هواجس التخوف من العمل الخارجي التي يعاني منها آخرون، حتى يكرسن أمرا واقعا لا رجعة فيه" . (١٦)

ولم يكن الراتب وحده هو الدافع الأساسي لجذب الفتاة القطرية المتعلمة إلي التدريس، وإن كانت له الأولوية عند البعض، وقد أظهرت الدراسة الاستطلاعية أن هناك بالمثل دوافع أدبية لا تقل في دخلها النفسي والاجتماعي أهمية، وتكشفت هذه الدوافع من خلال إجابات المعلمات، عن دوافع العمل بهذه المهنة في عبارات تدور حول "تحقيق الذات وإخصاب الشخصية التي لم تشعر بكمالها ونضجها وأهميتها من قبل." "الشعور بالرضا عن عمل يعتبر من أحسن الأعمال وأجلها، فالتربية رسالة وعطاء بها يتشكل النشء وتنهض الأمة". "اكتساب معارف وخبرات في عالم إنساني تتسع حدوده وتتجدد آفاقه". "تأصيل مكانة اجتماعية تعتز بها المعلمة كمواطنة ومنتجة ومشاركة كالرجال في بناء المجتمع وتقدمه" (١٧)

وجدول (٢) يوضح تزايد أعداد المعلمات القطريات في مختلف المراحل التعليمية، منذ عام ١٩٨٦/٨٥م إلي عام ١٩٩١/٩٠م . (١٨)

---

(١٦) نفس المرجع .، ص١٢ .

(١٧) نفس المرجع السابق ، ص ١٣ .

(١٨) وزارة التربية والتعليم ، التقارير السنوية لأعوام ، ٨٥ / ٨٦ ، ٨٧/٨٦ ، ٨٨/٨٧ ، ٨٩/٨٨ ، ٩٠/٨٩ ، ٩١/٩٠ .

جدول (٢)
يوضح تطور أعداد المعلمات في مختلف المراحل التعليمية
من عام ٨٥/٨٦ حتى ٩٠/٩١م

السنة الدراسية	المرحلة الابتدائية		المرحلة الإعدادية		المرحلة الثانوية	
	قطرية	غ.قطرية	قطرية	غ.قطرية	قطرية	غ.قطرية
١٩٨٦/٨٥	٩١٣	٣١٩	٣٢٨	٢٤٤	١٠٠	٣٠١
١٩٨٧/٨٦	١١١٣	٢٨٠	٣٧٨	٢٣١	١٢٦	٣٠٢
١٩٨٨/٨٧	١٢٨٠	٢٩٢	٤٢٩	٢١٩	١٧٥	٣٢٩
١٩٨٩/٨٨	١٤١٢	٢٨٢	٤٧٥	٢٣٢	٢١٤	٣٣٧
١٩٩٠/٨٩	١٤٨٥	٢٥٤	٤٨٩	٢٠٨	٢٣٠	٣٧٠
١٩٩١/٩٠	١٧٥٧	٢٢٤	٥٥٤	٢٠٥	٢٦٥	٣٦٧

يلاحظ من الجدول السابق تزايد أعداد المعلمات القطريات بالمرحلتين الابتدائية والإعدادية ، عام بعد عام، وفي المقابل انخفاض أعداد المعلمات غير القطريات بنفس المرحلة.

أما المرحلة الثانوية، فنجد تزايد أعداد المعلمات القطريات، وتزايد اعداد المعلمات غير القطريات. وقد يرجع ذلك للتوسع في التعليم الثانوي، وزيادة أعداد الطالبات في المدارس، ولم تستطع جامعة قطر تخريج العدد المناسب، والتخصصات المطلوبة للمرحلة الثانوية، إضافة إلى أن المرحلة الثانوية تحتاج إلى معلمة لديها سنوات خبرة في مجال التعليم .

وجدير بالذكر أن وزارة التربية والتعليم منذ سنوات مضت (عام ١٩٨٠) [١٩] قد شجعت القطريين من الخريجين والخريجات للعمل بمهنة التدريس، وقد خصصت لذلك مكافأة تشجيعية، بنسبة ٤٠٪ من أساس الراتب.

والجدير بالذكر أيضا أن المنشور الصادر من وزارة التربية والتعليم بدولة قطر (المتضمن في الملاحق) قد أعد من أجل تنظيم إجازات الموظفات **القطريات** من معلمات وإداريات وغيرهن. فمن هنا تتضح أن كثرة عدد القطريات قد أوجد ظروفا ومتطلبات تستدعي تنظيم الإجازات، وقد يكون هذا المنشور خاص بهن دون العاملات بالوزارة من الجنسيات الأخرى.

ولو حاولنا إلقاء نظرة تحليلية على **قانون الإجازات** [٢٠] لوجدنا أن القانون ينص في مواده على مايلي:

مادة (٣٨)

(الاجازة العارضة هي التي تكون لسبب طارئ لا يستطيع الموظف معه أن يطلب من رؤسائه مقدما الترخيص له في الغياب.

ولا يصح أن يجاوز مجموع الإجازات العارضة سبعة أيام في السنة.

ومع عدم الاخلال بحق الموظف القطري في الحصول علي اجازة عارضة لمدة سبعة أيام متصلة ، لا تكون الاجازة العارضة لأكثر من يومين في المرة الواحدة، ويسقط حق الموظف فيها بمضي العام.

مادة (٤٧)

يمنح الموظف المريض أجازة لا تجاوز ستة أشهر براتب كامل، ثم ستة أشهرأخرى بنصف راتب ثم ستة أشهر ثالثة بربع راتب، فإذا كان الموظف في فترة الاختبار تعين - لمنح هذه الاجازة - أن يكون المرض راجعا إلى ظروف العمل.

---

(١٩) دولة قطر قانون ، قانون رقم (٥) لسنة ١٩٨٠ ، بتنظيم حوافز الإشتغال بمهنة التدريس " الجديدة الرسمية ، العدد السابع ، السنة العشرون ، ٣١ يوليو ١٩٨٠م . الدوحة - قطر . ص ١ .

(٢٠)دولة قطر ، مجموعة قوانين قطر ، مرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٧ ، المرجع السابق .

(ويجوزأن يستنفد الموظف المريض رصيده من الإجازات الدورية بما لا يزيد عن ستة أشهر. وله الحق في امتداد اجازته المرضية مدة لا تجاوز ستة أشهر بلا راتب إذا قررت الهيئة الطبية المختصة احتمال شفائه.

مادة (٥٣)

يجوز منح الموظفة اجازة خاصة براتب كامل لمدة ثلاثين يوما، لا تحسب من اجازتها الأخرى، وذلك في مناسبة الوضع إذا حل أثناء دورة العمل، فإذا حل قبل الاجازة الدورية أو العطلة الصيفية، بالنسبة للمشتغلات بالمدارس - بمدة تقل عن شهر - فلا تمنح الموظفة إلا هذه المدة، أما إذا حل الوضع أثناء أحدى الاجازتين فلا تمنح الموظفة إلا ما يكمل الشهر بعد الوضع.كما يمنح القانون الموظف اجازة مدة شهر لأداء فريضة الحج، مرة واحدة طوال عمله .

من نصوص القانون، ومن خلال الاطلاع على اللائحة المنظمة له، وكذلك المنشور الصادر في ١٩٨٦/٩/٧ بشأن تنظيم الإجازات الطويلة للموظفات القطريات العاملات بوزارة التربية والتعليم، يمكن أن نقدم بعض الملاحظات التالية:-

١ - أن الأسباب التي تستدعي الحصول على اجازة طويلة هي: مرافقة الزوج المبتعث للدراسة بالخارج. أو ابتعاث المعلمة في بعثة داخلية أو خارجية. أو لرعاية الأطفال حديثي الولادة، أو المرضى.
٢ - تحددت الأجازة الطويلة بالإجازات المذكورة بمدة لا تقل عن سنة دراسية كاملة.
٣ - لايجوز قطع الاجازة الممنوحة للموظفات لأي سبب من الأسباب قبل اتمامها إلا بعذر قهري. وهذا البند رغم وجود استثناء في شكل العذر القهري الذي يجعل الموظفة تعدل عن اجازتها وتعود للعمل، فنرى أن هذا البند لا ينبغي التشدد فيه وخاصة أن هناك نقص في عدد المعلمات،

وياحبذا إن وجدت المعلمة التي تستطيع أن تسد حاجة المدرسة حين تتخلف معلمة عن الحضور أو تساعد في حصص الاحتياط، فينبغي أن يكون هناك فائض من المعلمات حتي لا يحدث نقص أو ارتباك في العملية التربوية.

٤ - يسمح القرار بتجديد الاجازة الطويلة تبعا لا ستمرار وجود العذر المسبب للاجازة.

٥ - في كل الحالات يجب تقديم الطلب بالاجازة قبل ١٥ سبتمبر، حتي يتسنى للمدرسة وإدارتها تدبير معلمة بديلة وعلاج مشكلة النقص.

٦ - في كل الحالات تقدم الاوراق الثبوتية عن طريق إدارة المدرسة. والشهادات المرضية الخاصة بالطفل الذي سوف ترعاه الأم تحصل عليه من الصحة المدرسية، (وقد الغيت الصحة المدرسية واصبحت المراكز الصحية تقوم بالمهام نفسها).

٧ - لم يوضح المنشور دور إدارة المدرسة، عند تقديم المعلمة طلب الاجازة، فهل المدرسة مجرد وسيط، أم يجب أن يكون لإدارة المدرسة رأي في هذا الطلب.؟

٨ - حدد القانون سلطة منح الإجازات لمدير الشئون الإدارية، ولمديرالدائرة في نطاق دائرته .

علي أية حال فإن هذا المنشور وضع لينظم العمل بالمدارس حتى يبدأ العام الدراسي وتنتظم الدراسة به من اليوم الأول.

ومن حيث أن دولة قطر ناهضة، فإن تجربة عمل المرأة في مجال التعليم تواجهها مشكلات عديدة، أهمها كيفية التوفيق بين عمل المنزل والمدرسة، وقد لوحظ كثرة غياب المعلمات، مقارنة بالمعلمين [٢١]، مما يترتب عليه آثار سلبية

---

(٢١) من خلال سجلات وزارة التربية والتعليم ، والكشوف التى أرسلت ، بحصر غياب المعلمات خلال الثلاث سنوات الماضية ٨٨-٨٩ . و٨٩-٩٠ و ٩٠-٩١.

أنظر أيضا : بحث " اجازات المدرسين والمدرسات فى مطلع العام الدراسى ١٩٨٢/٨١م . وزارة التربية والتعليم ، لجنة الدراسات والبحوث ، قسم التوثيق التربوى .

على العملية التعليمية، كما سبق أن ذكرنا سابقا.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلي التعرف علي اسباب غياب المعلمات في مراحل التعليم العام بدولة قطر، والعوامل التربوية المترتبة عليه لما فيه من تأثير سلبي علي مستوى تحصيل الطالبات، لما للمعلمة من دور فعال في العملية التعليمية والتربوية، فبالتالي فإن انتظامها في عملها وحسن أدائها لهما الأثر الإيجابي الكبير في العملية التربوية ومحاولة تحديد هذه الأسباب ساعد على الحد منها، عن طريق محاولة ايجاد السبل والطرق المناسبة لحل المشكلات التربوية المترتبة عليه، مما يؤدي إلي رفع كفاءة الأداء والنهوض بالعملية التربوية بكل أبعادها.

أهمية الدراسة:

تؤكد سياسة التعليم فى دولة قطر على أهمية دور المعلمة فى تحقيق أهداف الخطط التربوية والتعليمية، وذلك للعمل على الارتقاء بمستوى تعليم البنات إلى مستوى أفضل.

وحتى تتحقق هذه الأهداف، فإنها تتطلب التفاني والإخلاص لتحقيق وإنجاز الخطط التربوية المرسومة في موعدها المحدد. واصبح غياب المعلمات المتكرر لفترات طويلة ، مشكلة تواجه الإدارة في المدرسة والمنطقة التعليمية. ويمثل الغياب هدرا وفقدا في العملية التربوية ينبغي دراسته من أجل العمل على رفع مستوى الأداء وتحسين كيفية التعليم. ومن ثم فقد اهتمت وزارة التربية والتعليم بدولة قطر بهذا الموضوع وقامت ببعض الدراسات الإحصائية للوقوف على حجم المشكلة، ومحاولة تحديد أسبابها، ومن ثم ترجع أهمية هذه الدراسة في كونها تحاول تحديد أسباب هذه المشكلة واقتراح الحلول المناسبة لها، وذلك للحد من الهدر التعليمي.

أسئلة الدراسة:

مما سبق فإن الدراسة تحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

١ - ماحجم غياب المعلمات الحاصلات علي اجازة لمدة شهر فأكثر، خلال الثلاث سنوات الأخيرة، في المراحل التعليمية المختلفة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

١-١ ما متوسط الغياب الأسبوعي في مدارس العينة،؟

١-٢ كم عدد مرات الغياب الطويل للمعلمة الواحدة من أفرادالعينة؟

١-٣ ما الصفوف الدراسية ، في مدارس العينة ، التي يكثر فيها غياب المعلمات؟

١-٤ ما النصاب التدريسي للمعلمات بصفة عامة، والنصاب التدريسي للمعلمة المتغيبة من أفراد العينة؟

١-٥ ما أكثر الفترات التي يحدث فيها طلب الحصول علي الاجازة، الطويلة، في مدارس العينة؟

١-٦ ما درجة كفاية الاجازة الطويلةبأنواعها المختلفة من وجه نظر المعلمات والمديرات؟

٢ - ما أهم الأسباب والعوامل التي تدفع المعلمة لطلب الاجازة؟ وذلك من وجهة نظر المعلمات المتغيبات والمديرات من أفراد العينة؟

٣ - هل هناك اختلاف في نسب الغياب الطويل، بين معلمات المواد المختلفة من أفراد العينة؟.

٤ - هل هناك اختلاف في نسب الغياب الطويل لدى أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية؟

٥ - هل تختلف المدارس الكبيرة الحجم (بالنسبة عدد الطالبات) عن المدارس صغيرة الحجم (بالنسب لعدد الطالبات) في المراحل التعليمية المختلفة، في نسب الغياب الطويل بين المعلمات؟
٦ - هل تختلف المناطق التعليمية (داخل /خارج مدينة الدوحة) بمراحلها المختلفة في نسب الغياب الطويل بين المعلمات؟
٧ - ماالآثار المترتبة علي الغياب الطويل للمعلمات على العملية التربوية من الناحية التدريسية، والتنظيمية والإدارية. ؟
٨ - ما الاجراءات المتبعة، التي تتخذها مديرة المدرسة لحل المشكلات التعليمية، والتربوية المترتبة علي غياب المعلمات بالمدرسة. ؟
٩ - ما الحلول والمقترحات والتوصيات التي قد تفيد في علاج مشكلة غياب المعلمات ؟

وهذه الأسئلة سوف تحاول الدراسة الاجابة عليها من خلال الدراسة الميدانية والاحصاءات المتاحة، التي تقدمها الوزارة، وكذلك السجلات المدرسية في مراحل التعليم العام، في مختلف المناطق التعليمية.

حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمات المتغيبات لفترة شهرفأكثر، خلال الأعوام ٨٨، ٨٩، ١٩٩٠م، واللواتي عدن لممارسة عملهن في وزارة التربية والتعليم .
- كما أن هذه الدراسة، تتناول المعلمات اللآتي يعملن في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية والإعدادية والثانوية) في التعليم العام بدولة قطر. دون أن يشمل ذلك المدارس الأهلية، ومدارس الجاليات.

مصطلحات البحث:

الغياب: يقصد بالغياب بصفة عامة، هو انقطاع المعلمة عن المدرسة، سواء لفترة زمنية طويلة أم قصيرة، خلال العام الدراسي.

والغياب نوعان:

أ- غياب قصير (أو متقطع)، هو المرضي، والعرضي، والزواج، وأجازة الحج والعمرة. وهي لا تدخل في حدود الدراسة.ولكن سوف نشير إليها في الاستبانة، وما نجمعه من بيانات في الميدان.

ب - الغياب الطويل: فهو غياب مدته شهر أو أكثر، مثل: الوضع، ومرافقة المريض، وإجازة رعاية الطفل، وغيرها وهي التي سوف نتعرف عليها ونحصرها.

الدراسات السابقة:

هناك دراسات كثيرة عن الهدر في العملية التعليمية، ولكن الذي يهمنا هو غياب المعلمات وانقطاعهن عن العمل لفترة طويلة في مراحل التعليم الثلاث، وخاصة في دولة قطر. ومن هذه الدراسات مايلى :

الدراسة الأولى: .(٢٥)

هو بحث أجرته وزارة التربية والتعليم بدولة قطر في عام ١٩٧٦م عن "أجازات المدرسين والمدرسات للعام الدراسي ١٤٩٦/٩٥هـ (١٩٧٦/٧٥م)" والدراسة تهدف إلى توضيح آثار الأجازات على المردود التعليمي والكفاية الانتاجية، وتكشف حجم المشكلة بغية إيجاد حلول مناسبة لها.

وشملت الدراسة جميع المدرسين والمدرسات العاملين بالوزارة لمدة عام كامل، ومقدارالأجازات التي حصلوا عليها بجميع أنواعها.

وخرجت الدراسة بنتائج من أهمها: أن متوسط أيام الأجازات للمعلمات

---

(٢٥)وزارة التربية والتعليم ، أجازات المدرسين والمدرسات للعام الدراسى ١٩٧٦/٧٥ ، قسم التوثيق التربوى ، بحث غير منشور ، ١٩٧٦ .

أكثر من ضعف أيام أجازات للمعلمين. وأن أكبر نسبة كانت في الأجازات المرضية، وكان متوسط أيام الأجازات في المرحلة الابتدائية مرتفعة عن المرحلتين الإعدادية والثانوية .

الدراسة الثانية : [(٢٦)]

تناولت بحث اجازات المدرسين والمدرسات للعام الدراسي، ١٩٧٦/٧٥م. والهدف من الدراسة توضيح الهدر التعليمي بسبب الاجازات، وتكشف عن حجم المشكلة بغية ايجاد حلول ناجعة لها.

ولقد شملت هذه الدراسة جميع المدرسين والمدرسات العاملين في وزارة التربية والتعليم لمدة عام كامل، ومقدار الاجازات التي حصلوا عليها بجميع أنواعها، مع توضيح بعض العوامل المرتبطة بالاجازات كالعلاقة بين الاجازات والجنس والجنسية، والحالة الاجتماعية، ومناطق العمل، وهكذا عقدت المقارنات بين اجازات العام الخاص بالدراسة والعام السابق له لكي تتضح أبعاد المشكلة.

وسوف نستعرض بعض النتائج الخاصة بالدراسة في المرحلة الابتدائية حيث أنها وثيقة الصلة بالبحث الحالى حيث توصلت إلى أن متوسط حجم أيام الاجازات لدي المعلمات مرتفعة في المرحلة الابتدائية أكثر من ضعفها في المرحلة الإعدادية. وأن متوسط أيام الاجازات في المرة الواحدة في المرحلة الابتدائية أعلي من باقي المراحل، عدا المرحلة الثانوية.

كما أن الدراسة أشارت إلى عدد المعلمات الحاصلات على إجازة أمومة ٧٠ معلمة، بنسبة ٧,٤٪ ، ومتوسط غياب المعلمة الواحدة ٢٤ يوما في السنة. كما أن الاجازات في مدارس البنات أكثر من مدارس البنين، في الاجازات المرضية أما في الاجازات العرضية فهي تصل إلى كثر من ثلاثة أمثال .

---

(٢٦) دولة قطر ، وزارة التربية والتعليم ورعاية الشباب ، " بحث اجازات المدرسين والمدرسات ، للعام الدراسى ١٩٧٦/٧٥م . " لجنة الدراسات والبحوث التربوية ، (مطبوع على الإستنسل)

وبمقارنة نسب الغياب في المناطق التعليمية المختلفة، اتضح أن مدارس الخور من أعلى المناطق التي يحصل معلميها علي الاجازات، وخاصة الاجازات المرضية وبدون راتب. ثم مدارس البنات في مدينة الدوحة. أما اجازات الأمومة للمعلمات فتزيد في الضواحي، وأم صلال. ويلاحظ ارتفاعا في الاجازات بدون راتب في منطقتي الخور للبنات ودخان للبنين .

وعند استخلاص نتائج الدراسة الخاصة بالجنسية، والحالة الاجتماعية، لوحظ أن المتزوجات الحاصلات علي إجازة بلغت نسبتهن ٩٥,٢٪ لدى القطريات. وحصلت المتزوجات على نسبة أعلى فى الإجازات مقارنة بغير المتزوجات.

كما لوحظ أن القطرين والقطريات أكثر اجازات من غير القطرين. ولكن بصفة عامة فإن المتزوجين والمتزوجات من القطرين أو غير القطرين، يحصلون على اجازات أكثر من غير المتزوجين من الجنسين.

وبمقارنة عدد ايام الغياب ونسبته في العام السابق للدراسة، أوضحت النتائج، أن هناك زيادة في متوسط ايام الغياب للمعلمة في المرحلة الابتدائية من ١٢ يوما إلى ١٣,٨ يوما للمعلمة الواحدة، في العام. كما أن عدد المعلمات المتغيبات اصبحن ٥١ معلمة بنسبة ٥,٤٪ بعد أن كن ٤٠ معلمة بنسبة ٤,٨٪.

الدراسة الثالثة [٢٧]

تناولت الدراسة غياب المعلمين والمعلمات خلال عام واحد ١٩٧٩/٧٨م.

---

(٢٧) دولة قطر ، وزارة التربية والتعليم ، " بحث اجازات المدرسين والمدرسات للعام الدراسى ١٩٧٩/٧٨م " . لجنة الدراسات والبحوث التربوية ، مطبوع على الإستنسل ، الدوحة : ١٩٧٩م.

وذلك لمعرفة ابعاد المشكلة وايجاد الحلول العملية لها. وخرجت الدراسة ببعض النتائج أهمها:
بلغ عدد أيام الغياب للمعلمات (٢٢٠٧٣ يوما) بنسبة ٥,٤٪ من أيام العمل للمعلمات. (٢٤٥ يوما × ١٦٧٠). وهي أعلى من نسب أيام غياب المعلمين.
عدد المعلمات الحاصلات على إجازة أمومة ١٦٦ معلمة بنسبة ٩,٩٪ من المعلمات. لوحظ أن نسبة الاجازات بدون راتب في مدارس البنات عالية وتعادل ١٧,٢٪ ومعدل الغياب اليومي بسببها ١٠,٥٪ معلمة ، أما في مدارس البنين فنسبتها أقل ٩,٧٪ ومعدل الغياب اليومي ١,٤ معلما.ويوضح البحث أن مدارس البنات تحتاج إلى اتخاذ اجراءات إدارية مناسبة .

كما أن نسبة الاجازات العرضية مرتفعة في كل من مدارس البنين والبنات فهي ٤١,٨٪ في مدارس البنين، ومعدل الغياب اليومي بسببها ١,٨٪ معلما. أما في مدارس البنات فهي ٣٣,٦٪ ، ومعدل الغياب اليومي ٥,٧٪ معلمة.
ويلاحظ أن اجازات المعلمات القطريات أكثر من غير القطريات في الاجازات العرضية، ومرافقة المريض، واجازات الامتحانات، والاجازات براتب.
كما أن اجازات المتزوجات تبلغ نحو ضعف اجازات العازبات، فتبلغ للمتزوجات ١٥,٤ يوما في العام، للعازبات ٨,٦ يوما في العام. والاجازات التي تزيد فيها اجازات العازبات عن المتزوجات هي اجازات الامتحانات. كما أن نسبة الاجازات العارضة للمتزوجات والعازبات مرتفعة، تبلغ ٤,٦ يوما للمتزوجات، و٤,٤ يوما للعازبات.
وبمقارنة اجازات العام الذي أجريت فيه الدراسة عام ٧٩/٧٨ بالعام السابق له ١٩٧٦/٧٥م أتضح أن هناك زيادة في الاجازات العرضية في كل من البنين والبنات، والاجازات بدون راتب، واجازات الحج .

الدراسة الرابعة [٢٨]

هذه الدراسة تتناول غياب المعلمين والمعلمات خلال الثلاثة أشهر الأولي من بداية العام الدراسي ١٩٨٢/٨١م . من الفترة ٨١/٨/٣١ إلي ١٩٨١/١١/٣٠م. ونعرض بشيء من التفصيل هذه الدراسة نظرا لأهمية نتائجها، رغم أنها تغطي فترة قصيرة.

١ - بلغ مجموع أيام الاجازات بأنواعها التي حصل عليها المعلمون، والمعلمات في هذه الفترة (١٧٥٩٩) يوما، بنسبة ٥,١٪ من مجموع أيام العمل .

٢ - معدل الغياب اليومي من المعلمين ٣٨ معلما، بنسبة ٢,٢٪ من مجموع المعلمين.

٣ - معدل الغياب اليومي من المعلمات ١٥٣ معلمة، بنسبة ٧,٦٪ من مجموع المعلمات.

٤ - معدل الغياب اليومي من المعلمين والمعلمات حسب الاجازات المختلفة كالتالي :

* الاجازات العرضية ٩,٩ معلما. ٣٢,٨ معلمة.
* الاجازات المرضية ٨,٦ معلما ، ٢٧,٦ معلمة.
* العلاج في الخارج، ٠,٢ معلما ، ٥,١ معلمة.
* مرافقة المريض، ١,٦ معلما ، ٤,٨ معلمة.
* الاجازات براتب. ١١,٧ معلما ، ٢٨,٢ معلمة.
* بدون راتب. ٤,٥ معلما ، ٢١,٧ معلمة
* الأمومة. ٣٠,١ معلمة.

---

(٢٨) دولة قطر ، وزارة التربية والتعليم " اجازات المدرسين والمدرسات فى مطلع العام الدراسى ١٩٨٢/٨١م ، فى المدة من ١٩٨١/٨/٣١ الى ١٩٨١/١١/٣٠ .(٩٢ يوما) لجنة الدراسات والبحوث ، بحث بالإستنسل .

٥ - معدل الغياب اليومي من المعلمين والمعلمات في كل مرحلة على النحو التالي:
- المرحلة الابتدائية: ١٦,٩ معلما بنسبة ٢,٤٪ من مجموع المعلمين.
٧٨,٥ معلمة بنسبة ٨,٤٪ من مجموع المعلمات.
- المرحلة الإعدادية: ١١,٢ معلما بنسبة ١,٩٪ من مجموع المعلمين.
٥٠,٨ معلمة بنسبة ٩,٣٪ من مجموع المعلمات.
- المرحلة الثانوية : ٩,٧ معلما بنسبة ٢,٢ ٪من مجموع المعلمين .
٢٤,١ معلمة بنسبة ٥,٦٪ من مجموع المعلمات.

والجدول التالي يوضح الاجازات حسب نوعها لكل من مدارس البنين والنبات

جدول (٧)
أنواع الإجازات بالنسبة للمعلمين والمعلمات فى جميع
مراحل التعليم العـــــام

نوع الإجازة	المعلمـــون		المعلمـــات	
	عدد الايام	٪	عدد الأيام	٪
العرضية	٩١٤	٢٦,٢	٣٠١٣	٢١,٤
المرضية	٧٩٤	٢٢,٧	٢٥٤٣	١٨,٠
إجازة للعلاج	٢٠	٠,٦	٤٧٣	٣,٤
مرافقة المريض	١٤٦	٤,٢	٤٣٧	٣,١
إجازة بدون راتب	٤٢٠	١٢,١	١٩٩٥	١٤,١
إجازة براتب	١٠٧٤	٣٠,٨	٢٦٠٥	١٨,٥
اجازات اخرى	١١٨	٣,٤	٢٧٣	١,٨
المجمـــــوع	٣٤٨٦	١٠٠	١٤١١٣	١٠٠

- يلاحظ من هذه الدراسة الارتفاع الكبير في الاجازات العرضية في كل من مدارس البنين والبنات. ويبلغ متوسط نصيب المعلم من هذه الاجازات خلال الثلاثة شهور ٠,٦ يوما للمعلم. و ١,٥ يوما للمعلمة. ومعني هذا أن المعلمات يحصلن على الاجازات العرضية المقررة لهن.
- ارتفاع في الاجازات الخاصة بمرافقة المريض عند المعلمات، وكذلك الاجازات براتب، وبدون راتب عند المعلمين والمعلمات بالاضافة إلى الاجازات المرضية.
- نسبة الغياب اليومي من المعلمات بلغت ٧,٦٪ في هذه الدراسة، وقد زادت عن معدلها الذي أشارت به الدراسة السابقة (الدراسة الرابعة) حيث كانت ٥,٤٪ .
- وبصورة عامة يلاحظ أن إجمالي عدد أيام غياب المعلمات أكثر من عدد أيام غياب المعلمين، وهذا يرجع إلى طبيعة وظروف المعلمات.

الدراسة الخامسة : (٢٩)

قامت بهذه الدراسة مديرة تعليم البنات في الأشهر الثلاثة الأولى من العام الدراسي ١٩٨٩/٨٨م، وتناولت "الغياب الطويل للمدرسات في المراحل التعليمية الثلاثة للعام الدراسي، ١٤٠٩ هـ (من شهر محرم حتى نهاية ربيع الثاني) وأثره على التحصيل العلمي للطالبات. واستخدم البحث استبانة تجيب عليها المعلمات، وكذلك المديرات، وقد استعان البحث بسجلات الغياب بالمنطقة التعليمية، ولم يتطرق لنتائج الطالبات آخر العام لمعرفة أثر غياب المعلمات على تحصيلهن.

---

(٢٩) ناهدة محمد القلا ، الغياب الطويل للمدرسات فى المراحل التعليمية الثلاث للعام الدراسى ١٤٠٩هـ (من شهر محرم حتى نهاية ربيع الثانى) وأثره على التحصيل العلمى للطالبات مع التوصيات المقترحة ، بحث غير منشور ، الدوحة : ١٩٨٩/٢/٧.

وخرج البحث ببعض النتائج منها: كثرة غياب معلمات المرحلة الابتدائية. وأن الغياب الطويل خلال الأشهر الثلاثة الأولى بلغ (١٦٨) معلمة، وموظفة، وعدد المعلمات المتغيبات يقدر بنحو (١١٩) معلمة، في المراحل التعليمية الثلاث، أي بنسبة تقدر بنحو ٨٠٪ من المجموع الكلي لعدد الغائبات. ونسبة الغياب الكلية تشكل ٤,٥٪ من المجموع الكلي للهيئة التدريسية في المراحل التعليمية الثلاث.

وقدم البحث بعض المقترحات منها تأمين فائض في عدد المعلمات، والنظر في إحداث نظام العمل بالتدريس بالأجر اليومي.

ملحوظات حول الدراسات السابقة:

يتضح مما سبق ان مثل هذه الدراسات قد افادت بشكل كبير في توضيح بعض الجوانب الخاصة بغياب المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة بدولة قطر، والمقارنة بينهم، ولكن هناك بعض الاعتبارات منها:

= ان هذه الدراسات اجريت خلال عام دراسي واحد. وتناولت الموضوع بشكل شامل، ولم تدرسه بعمق، حيث تناولت كل من الاجازات القصيرة والطويلة.

= أن مثل هذه الدراسات كشفت عن نتائج رقمية، ولم توضح الأسباب الكامنة خلف الأرقام، ولم تشرح العلل والأسباب االتي تفسر الظاهرة.

= أن هذه الدراسات كانت دقيقة معتمدة علي إحصاءات الوزارة في حصر عدد المعلمات والمعلمين المتغيبين خلال المدة التي تناولتها كل دراسة. وفي نهاية تلك الدراسات، لم تقدم أي منهم حلول أو توصيات. وكأنها بمثابة دراسة تقريرية لكشف الواقع الاحصائي.

= إن معظم الدراسات السابقة لم تكن دراسات ميدانية، ولم تتعرض بالسؤال لأصحاب المشكلة عن أية مقترحات أو حلول. ومن ثم كانت هذه الدراسات بمثابة معالم في طريق البحث الحالي. كما أن هذه الدراسات مضى عليها أكثر من عشر سنوات (ماعدا الدراسة الأخيرة التي أعدتها إدارة تعليم البنات).
وبذلك يأتي هذا البحث، لدراسة مشكلة غياب المعلمات بوصفها تمثل الحجم الأكبر والظاهرة الأكثر انتشارا، حتي يتم تشخص أبعادها واقتراح الحلول بشأنها، والقيام بدراسة ميدانية لكشف الواقع، مع الأخذ في الاعتبار برأي المديرات في مدارس البنات بالمراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية، والإعدادية ، الثانوية) .

إجراءات الدراسة الميدانية:

أ - أدوات الدراسة :

تم أعداد استبانتان: واحدة للمديرات، والأخرى للمعلمات اللآتي تغبن شهرا فأكثر، وعُدن للعمل بالمدرسة. وقد تم كتابة الاستبانة وصياغة بنودها بحيث تشمل الجوانب التي تبحث فيها الدراسة وتتناول محاورها ، وكذلك بعض الجوانب التي تلقي الضوء على أبعاد المشكلة.

وقد عُرضت الاستبانتان على أساتذة متخصصين ، (٣٠) وبعد القيام بالتعديلات المقترحة، تم عرضهما في صورتهما النهائية وإجراء عملية التطبيق خلال شهر إبريل عام ١٩٩٠م.

ب - عينة الدراسة:

١- تحديد المجتمع الأصلي للعينة: (حصر المعلمات المتغيبات لمدة شهر فأكثر)

قبل أن يبدأ البحث في تطبيق الاستبانة الخاصة بالمعلمة المتغيبة عن المدرسة لمدة تتجاوز شهرا، تم إعداد خطاب أرسل بعد موافقة الجهات المسؤولة، إلى جميع مدارس البنات بالمراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية، والإعدادية والثانوية)، وتم فيه مخاطبة المديرات بهذه المدارس ، وطلب منهن كتابة عدد وأسماء المعلمات اللآتي حصلن على إجازات طويلة (أكثر من شهر)، خلال الأعوام الدراسية الثلاث الأخيرة ٨٧/١٩٨٨م & ٨٨/١٩٨٩م & ٨٩/١٩٩٠م.

---

(٣٠) قام بتحكيم الإستبانتين كل من : أ.د سليمان الخضرى الشيخ ، أ.د. عبدالرحمن الأحمد ، أ.د. محمد جمال الدين يونس ، د. فوزى زاهر ، د. حسن حسين البيلاوى ، د. محمود الغندور .

وتم حصر هذه الأعداد بعد تجميعها من إدارة تعليم البنات، في خلال شهر إبريل من عام ١٩٩٠م. وقد وردت كشوف بأسماء المعلمات ومدة الإجازة التي حصلت عليها، وبعض المدارس أشارت إلى نوع الإجازة. وتم حصر الغياب للسنوات الثلاثة الماضية، في (٨٣) مدرسة من بين مجموع (١١١) مدرسة في المراحل التعليمية المختلفة، ولم ترد بيانات من (١٥) مدرسة ابتدائية، و(٨) مدارس إعدادية، و (٥) مدارس ثانوية والجدول التالي يوضح عدد المدارس التي تم حصر الغياب الطويل بها ونسبتها إلي المجموع العام للمدارس في المراحل التعليمية المختلفة.

جدول(٣)

عدد المدارس التي تم حصر الغياب الطويل بها ونسبتها للمجموع العام للمدارس بالمراحل التعليمية المختلفة

السنة	عام ١٩٨٨م			عام ١٩٨٩م			عام ١٩٩٠م		
المرحلة	ابتدائى	إعدادي	ثانوي	ابتدائى	إعدادي	ثانوي	ابتدائى	إعدادي	ثانوي
عدد المدارس	٥٩	٢٣	١٧	٥٩	٢٣	٢٧	٦٤	٢٧	٢٠
عينة المدارس	--	--	--	--	--	--	٤٩	١٩	١٥
النسبة المئوية	--	--	--	--	--	--	٧٦,٦	٧٠,٤	٧٥,٠

يلاحظ من الجدول السابق أن الدراسة الميدانية قد شملت معظم المدارس، في المراحل الثلاث بنسبة ٧٤٪ في المتوسط (وفق أعداد المدارس عام ١٩٩٠م وهو العام الذي اجريت فيه الدراسة الميدانية) . ومن ثم فإن عينة البحث ، من المدراس ، ممثلة للمجتمع الأصلي بدرجة كبيرة .

٢ - اختبار العينة وتطبيق الاستبانة :

- نتيجة لعدم معرفة ما إذا كانت جميع المعلمات المتغيبات قد عدن لممارسة

العمل بالمدرسة أم لا؟ فقد تم إرسال الاستبانة الخاصة بالمعلمات إلي جميع المدارس لتوزيعها علي المعلمات المتغيبات اللاتي جاءت اسماءهن في الكشوف، كما تم أرسال أستبانة لكل مديرات المدراس التي تم رصد الغياب فيها، وقد تولت إدارة تعليم البنات توزيع وجمع الاستبانات في المدراس بالمناطق التعليمية المختلفة.

- وعند جمع الاستبانات لم يتم الحصول على نفس العدد المرسل لأنه يبدو أن هناك عدد غير قليل من المعلمات لم يتسلمن عملهن بالمدرسة بعد، ومازلن في اجازتهن الطويلة وخاصة المتغيبات في العام الدراسي ١٩٩٠م.

- كما لوحظ أن عدد المديرات بالمدارس في مختلف المراحل التعليمية ليس مساويا لعدد المدارس، والسبب في ذلك أن هناك أكثر من مدرسة ابتدائية/إعدادية، أو إعدادية/ ثانوية، تقوم بإدارتها مديرة واحدة. حيث بلغت عينة المديرات (٦٤ مديرة) بالمدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية، وبلغ إجمالي عدد المعلمات اللاتي أجبن علي الاستبيان (١٣٥) معلمة، وهي الأعداد المتاحة من المعلمات اللاتي عدن لممارسة العمل حتى عام ١٩٩٠م.

وجدول (٤) يوضح توزيع عينة المديرات، وكذلك المعلمات المتغيبات بالمراحل التعليمية المختلفة.

جدول (٤)

توزيع عينة المديرات والمعلمات المتغيبات بمختلف المراحل التعليمية [٣١]

المرحلة التعليمية	المديرات	المعلمات	المجموع
الابتدائية	٤٠	٨٠	١٢٠
الإعدادية	١٢	٢٨	٤٠
الثانوية	١٢	٢٧	٣٩
المجمـــــوع	٦٤	١٣٥	١٩٩

وجـــدير بالذكـــر أن في بعض المدارس التي بهـــا مـــرحلتين (ابتدائية/إعدادية أو إعدادية/ثانوية) لم تبين بعض المعلمات إلي أي مرحلة ينتسبن، وخاصة في المدارس المشار إليها.[٣٢]

وقد أوضحت دراسة الواقع أن مؤهلات المعلمات المتغيبات كما يبينها جدول (٥).

(٣١) دولة قطر ، وزارة التربية والتعليم ، التقرير السنوى للعام الدراسى ، ٨٩/١٩٩٠م . ص ٦٤.

(٣٢) مدرسة روضة راشد ابتدائى / اعدادى ومدرسة أم صلال إعدادى / ثانوى ، ومدرسة برزان ابتدائى / اعدادى ومدرسة الشحانية ، اعدادى / ثانوى ، ومدرسة الغويرية إعدادى / ثانوى ، ومدرسة دخان إعدادى / ثانوى ومدرسة الجميلية اعدادى / ثانوى ، مدرسة أم صلال اعدادى / ثانوى . وهى من مدارس الضواحى والقرى حيث تتميز هذه المناطق بقلة الكثافة السكانية .

جدول (٥)

مؤهلات أفراد العينة من المعلمات المتغيبات في المراحل التعليمية المختلفة

م	المؤهـــــل	تكرار	٪
١	غير موضح	١	٠,٨
٢	ثانوية عامة	١٥	١١,٠
٣	بكالوريوس	٣٧	٢٧,٤
٤	بكالوريوس وتربية	٧٢	٥٣,٣
٥	جامعي	٩	٦,٧
٦	دكتوراه	١	٠,٨

ويلاحظ من الجدول أن المعلمات الحاصلات على مؤهل جامعي تربوي تبلغ نسبتهن ٥٣,٣٪ يلي ذلك، الحاصلات على بكالوريوس غير تربوي، وتبلغ نسبتهن ٢٧,٤٪.

ومن حيث مؤهلات المديرات بمدارس المراحل التعليمية المختلفة كانت على النحو الذي يوضحه الجدول التا

جدول رقم (٦)

يوضح مؤهلات أفراد العينة من المديرات

م	المؤهـــــل	تكرار	٪
١	غير موضح	٦	٩,٤
٢	بكالوريوس	٣١	٤٨,٤
٣	بكالوريوس وتربية	٢٢	٣٤,٤
٤	جامعي	٣	٤,٧
٥	ثانوية عامة	١	١,٦
٦	دكتوراه	١	١,٦
	المجـــموع	٦٤	١٠٠,٠

من الجدول السابق رقم (٦) يتضح أن نسبة كبيرة ٤٨,٤٪ من المديرات حاصلات على مؤهل عال (بكالوريوس) ونسبة ٣٤,٤٪ مؤهل تربوي.

المعالجة الإحصائية :

تم إدخال البيانات في الحاسب الآلي بجامعة قطر، وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS. وقد ساعد ذلك في معرفة العلاقة بين اجابات المعلمات والمديرات، وكذلك العلاقة بين المتغيبات وحجم المدرسة، والمناطق التعليمية، والحالة الاجتماعية، وكذلك معلمات المواد المختلفة، وغيرها من العوامل.

نتائج الدراسة الميدانية

أظهرت الدراسة الميدانية النتائج التالية والمتعلقة **بالاجابة علي تساؤلات الدراسة وهي كما يلي:**

١ - بالنسبة للتساؤل الأول المتعلق بحجم الغياب الطويل في المراحل التعليمية المختلفة للثلاث سنوات الأخيرة (٨٨/٨٩/١٩٩٠م). فقد أظهرت النتائج أن الغياب الطويل في هذه المراحل التعليمية لمختلف المناطق التعليمية هي كما يبينهاجدول (٨).

جدول (٨)

عدد ونسبة المعلمات المتغيبات في المراحل التعليمية المختلفة

العام	١٩٨٨م			١٩٨٩م			١٩٩٠م		
المرحلة	اجمالى عدد المعلمات	عدد المعلمات المغيبات	٪	اجمالى عدد المعلمات	عدد المعلمات المغيبات	٪	اجمالى عدد المعلمات	عدد المعلمات المغيبات	٪
الابتدائية	١٥٦٦	١٣٩	٨,٨٧	١٩٥٩	١٩٣	٩,٨٥	١٧٣١	١٦٧	٩,٦٤
الإعدادية	٦٤٨	٣٦	٥,٥	٧٠٧	٥٣	٧,٤٩	٦٩٥	٦١	٨,٧٧
الثانوية	٥٠٤	٤٣	٨,٥٣	٥٥١	٥٥	٩,٩٨	٦٠٠	٤٢	٧,٠٠
المجموع	٢٧١٨	٢١٨	٨,٠٢	٣٢١٧	٣٠١	٩,٣٦	٣٠٢٦	٢٧٠	٨,٩١

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

أ - بالنسبة للمرحلة الابتدائية:

بلغ عدد المتغيبات في عام ١٩٨٨م من خلال الحصروالبيانات التي وصلت من المدارس التي استجابت، (١٣٩) معلمة، من بين (١٥٦٦) معلمة بنسبة ٨,٨٧٪.

وفي عام ١٩٨٩م بلغ عدد المتغيبات (١٩٣) معلمة من بين (١٩٥٩)، بنسبة ٩,٨٥٪ وهي زيادة عن العام السابق.

وفي عام ١٩٩٠م بلغت أعدد المتغيبات (١٦٧) معلمة من بين (١٧٣١)، بنسبة ٩,٦٤٪ ومن ثم يتضح لنا ارتفاع نسب الغياب بشكل ملحوظ. وهذه النسبة تعتبر منخفضة حيث أننا لم نحصل على أعداد كل المتغيبات في باقي المدارس كما ذكرنا سابقا.

ب- بالنسبة للمرحلة الإعدادية:

نجد أن عدد المتغيبات عام ١٩٨٨م بلغ (٣٦) معلمة من بين (٦٤٨)، بنسبة ٥,٥٪. وفي عام ١٩٨٩م بلغ عدد المتغيبات (٥٣) معلمة، من بين (٧٠٧)، بنسبة ٧,٥٪. وفي عام ١٩٩٠م بلغ عدد المتغيبات (٦١) معلمة، من بين (٦٩٥)، بنسبة ٨,٧٪. وهذا يوضح تزايد نسب الغياب عاما بعد عام بشكل واضح. وهي نسبة لا يستهان بها، تؤثر على سير العملية التعليمية بشكل ملحوظ.

جـ - بالنسبة للمرحلة الثانوية:

نجد أن عدد المتغيبات عام ١٩٨٨م بلغ (٤٣) معلمة من بين (٣٧٢)، بنسبة ٨,٥٪. وفي عام ١٩٨٩م بلغ عدد المتغيبات (٥٥) معلمة من بين (٥٥١)،

بنسبة ٩,٩٪. وفي عام ١٩٩٠م بلغ عدد المتغيبات (٤٢) معلمة، من بين (٦٠٠)، بنسبة ٧,٠٪. ونلاحظ أن عام ١٩٨٩ هو عام به زيادة في عدد المتغيبات. وأن نسب التغيب، متزايدة.

ويمكن أن نخلص بالنتائج التالية:

١ - أن نسب الغياب تتراوح بين ٧٪، ٩٪ وهي نسب كبيرة.
٢ - أكبر نسب للغياب نجدها بالمرحلة الابتدائية.
٣ - أن نسب الغياب بصفة عامة تزداد عاما بعد عام. (خاصة المرحلة الإعدادية)
٤ - عام ١٩٨٩م هو الأكثر نسبة في غياب المعلمات بمختلف المراحل.

ومن ثم نخلص بالنتائج التالية للإجابة علي الأسئلة الفرعية المنبثقة من السؤال الأول:

١-١ السؤال الخاص بمتوسط عدد المتغيبات في المدرسة خلال الأسبوع. فقد اجابت المديرات علي النحو التالي الذي يوضحه جدول (٩).

جدول (٩)

يوضح عدد المدرسات اللآتي يتغيبن في الأسبوع في مدارس المراحل التعليمية المختلفة كما وضحتها المديرات

مرات الغياب	ت	٪	مرات الغياب	ت	٪
١	٨	١٢,٥	١٠	٤	٦,٣
٢	٩	١٤,١	١١	١	١,٦
٣	٩	١٤,١	١٣	١	١,٦
٤	٩	١٤,١	١٥	١	١,٦
٥	٣	٤,٧	٣٠	١	١,٦
٦	٣	٤,٧	غير مبين	١١	١٧,٢
٧	٤	٦,٣	المجموع	٦٤	١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق أن متوسط عدد المتغيبات في الأسبوع يبلغ (٣) معلمات، ويتوقف بالطبع عدد المتغيبات على حجم المدرسة وعدد المعلمات بها.

ولكن ستظل هذه النسبة غير دقيقة فلا بد أن تنسب كل هذه الأعداد إلى حجم المعلمات وأعدادهن في كل مدرسة.

ويسؤال المديرات كذلك عما إذا كان هناك معلمات كثيرات الغياب أوضحت نسبة ٥٣,١٪ من المديرات أن هناك عددا من المعلمات كثيرات الغياب وهذا يعني أن هناك مسؤليات وظروف خاصة ببعض المعلمات تستدعهن الحصول على إجازة بصفة مستمرة، فإنها حالات مُلحة وظروف متكررة.

١-٢ كما يتبن من الجدول التالي رقم (١٠) عدد مرات الغياب الطويل التي حصلت عليها أفراد العينة من المعلمات المتغيبات، خلال السنة الدراسية، كما أوضحتها مديرات المدارس .

جدول (١٠)

عدد مرات غياب أفراد العينة خلال السنة الدراسية كما وضحتها مديرات المدارس

عدد مرات غياب المعلمات بالعام الدراسي	١	٢	٣	٤	غير مبين
تكرار	٤٤	٨	٤	٥	٧٤٪
٪	٣٢,٦	٥,٩	٣,٠	٣,٧	٥٤,٨

من الجدول السابق يتضح أن هناك حالات كثيرة غير موضحة في الاجابة عن هذا العنصر، ولكن يظهر بصورة جلية أن مرات الغياب كانت حالات فريدة ليست متكررة، وهي بنسبة ٣٢,٦٪ بين أفراد العينة، وأن من تكرر غيابها مرتين نسبتهن ٥,٩٪. وثلاث مرات نسبتهن ٣٪، وأربع مرات نسبتهن ٣,٧٪.

وهى حالات خاصة قد تكون دعت الضرورة اليها

١ -٣ وللإجابة علي السؤال الخاص بأي الصفوف الدراسية يكثر الغياب بين المعلمات، كانت النتائج (من أفراد العينة) على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول (١١)

الصف الدراسي الذي تقوم بالتدريس فيه المعلمة المتغيبة

الفصل	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
العدد	٤٣	٣٦	٥٢	٢٠	١٣	١٠
٪	٢٨,١	٢٣,٥	٣٣,٩	١٣,١	٨,٥	٦,٥

نلاحظ من الجدول السابق أن الصف الدراسي الثالث يظهر فيه عدد كبير من المعلمات المتغيبات بنسبة ٣٣,٩٪، يلي ذلك الصف الدراسي الأول، ثم الثاني، ومن ثم يجب أن نوضح أن هذه الصفوف تشمل صفوف المرحلة الإعدادية والثانوية. بمعنى أن الصف الثالث في هاتين المرحلتين يكثر فيه غياب المعلمات كذلك ، وهي صفوف نهاية المرحلة ومن ثم فإن غياب المعلمات فيها يسبب كثيرا من الهدر، ويؤثر على تحصيل الطالبات وهن على أبواب امتحانات الشهادتين الإعدادية أو الثانوية.

١-٤ وللاجابة علي السؤال المتعلق بعلاقة النصاب التدريسي للمعلمة ، بغيابها الطويل، كانت النتائج التي توضحها الجداول التالية:

جدول (١٢)

نصاب المعلمات المتغيبات من أفراد العينة، من الحصص الدراسية في الأسبوع.

حصة	تكرار	نسبة	حصة	تكرار	نسبة	حصة	تكرار	نسبة
غ.م	٢٣	١٧,٠	١١	١	٠,٧	١٧	٣	٢,٢
١	١	٠,٧	١٢	٣١	٢٣,٠	١٨	١٢	٨,٩
٢	١	٠,٧	١٣	٥	٣,٧	٢٠	١	٠,٧
٨	٣	٢,٢	١٤	٨	٥,٩	٢٤	١	٠,٧
٩	٤	٣,٠	١٥	٢١	١٥,٦			
١٠	٨	٥,٩	١٦	١٢	٨,٩			

نلاحظ أن هناك عددا كبيرا غير مبين، ولكن النسبة الكبيرة تتمركز حول ١٢ حصة أسبوعيا، وكذلك ١٥ حصة، ثم ١٨ حصة. (وهذا النصاب يختلف من مرحلة إلى أخري. حيث أن نصاب المعلمة في المرحلة الثانوية قد لا يتجاوز ١٨ حصة أسبوعيا. والمعلمة بالمرحلة الإعدادية يزيد نصابها قليلا وكذلك يزيد نصاب المعلمة بالمرحلة الابتدائية) إلا أن الجدول أوضح أن واحدة فقط تقوم بتدريس ٢٠ حصة أسبوعيا، وواحدة أخرى فقط تقوم بتدريس ٢٤ حصة أسبوعيا.

ومن ثم يتضح لنا أن نصاب المعلمات المتغيبات لم يكن عبئا ثقيلا عليهن، وأن هذا العامل لم يكن هو السبب المباشر، فجداولهن الدراسية مريحة ومعقولة.

حيث يتراوح النصاب بين ١٢و١٥ حصة أسبوعيا، هذا من وجهة نظر المعلمات فقد أضحن أن النصاب التدريسى للمعلمه هو كما يوضحه الجدول التالى :

جدول (١٣)

نصاب المعلمة من الحصص الدراسية في الأسبوع

كما بينتها المديرات

م	نصاب	تكرار	نسبة ٪
١	١٢	١	١,٦
٢	١٣	١	١,٦
٣	١٤	٢	٣,١
٤	١٥	١	١,٦
٥	١٦	٣	٤,٧
٦	١٧	٥	٧,٨
٧	١٨	٢٩	٤٥,٣
٨	٢٠	٤	٦,٣
٩	٢١	٦	٩,٤
١٠	٢٣	١	١,٦
١١	٢٤	١	١,٦
١٢	غير.م	١٠	١٥,٦

من خلال الجدول السابق نجد أن نصاب المعلمة في المتوسط ١٨ حصة أسبوعيا، ونسبتها تبلغ ٤٥,٣٪ ومن ثم مازال النصاب معقول ولا يمثل عبئا على المعلمة. وربما تكون اجابات المديرات علي الاستبانة تمت بشكل رسمي، فكتبن عدد الحصص المثالي الذي ينبغي أن تحصل عليه كل معلمة، ولكن قد يكون الواقع للنصاب أقل، حيث أننا لو قارنا اجابات المعلمات فستكون النتيجة مختلفة، حيث كانت معظم اجابات المعلمات كانت تكراراتها ما بين ١٦:١٢ حصة أسبوعيا، وهذا هو الواقع من خلال رأي الممارسات له في الواقع التدريسي.

١-٥ أما عن السؤال المتعلق بأكثر الفترات التي يكثر فيها طلب المعلمات للأجازة الطويلة خلال السنة الدراسية، فقد كانت اجابات المديرات علي النحو الذي يوضحه جدول رقم (١٤) حيث تبين أن أكثر الفترات التى

يكثر فيها طلب الإجازة هي الثلاث أشهر الأولي والأخيرة من السنة الدراسية، وكذلك في منتصف العام الدراسي، ثم في أوقات أخرى كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤)

الفترات التي يكثر فيها غياب المعلمات

م	الفترة خلال العام الدراسي	ت	٪
١	ثلاثة الأشهر الأولى من السنة.	١٦	٢٥,٠
٢	في منتصف العام الدراسي.	١٦	٢٥,٠
٣	ثلاثة الأشهر الأخيرة من العام.	١٣	٢٠,٤
٤	لا توجد فترة محددة.	٨	١٢,٥
٥	على مدار العام الدراسي.	٤	٦,٣
٦	خلال شهر رمضان.	١	١,٥
٧	لم يكن هناك إجابة	٦	٩.٣
٨	المجمـــــــــــــوع	٦٤	١٠٠,٠

يلاحظ أن نسب الغياب تتساوى فى الثلاثة أشهر الأولى وخلال منتصف العام الدراسي ، حيث تبلغ النسبة فيهما ٢٥٪. وهذا يرجع لطبيعة ظروف كل معلمة. ونجد بعد ذلك أن نسب الغياب تقل فى الثلاثة شهور الأخيرة من العام الدراسي تقل قليلا، وقد يرجع ذلك إلى تشدد إدارة المدرسة في عدم الموافقة على منح الإجازة، أو لحرص المعلمات على عدم ترك الطالبات في فترة نهاية العام، وقرب أيام الامتحان.

ونلاحظ أن نسبة ١٢,٥٪ من أفراد العينة قالت أنه لاتوجد فترة محددة . حيث يكون طلب الإجازة على مدار العام. والجدير بالذكر أن خلال شهر رمضان تكاد تندر الاجازات وهذا متوقع حيث أن مواعيد العمل به

تتناسب مع ظروف المعلمة، فلا تكون هناك حاجة لطلب الإجازة.

كما أوضحت إجابة المديرات كذلك بأن أكثر أيام الأسبوع غيابا في هي يومي السبت والخميس (٤١,٥٪، ٣٧,٣٪) على التوالي، ثم الأثنين، ٦,٨٪، فالثلاثاء٥,٩٪ ثم يومي الأحد والأربعاء ٤,٢٪ لكل منهما. وربما يرجع السبب في ارتفاع نسب الغياب في يومي السبت والخميس، لكونه يتيح للمعلمة الحصول على يومين متتالين ، (الخميس والجمعة ، أو الجمعة والسبت)، رغم أننا قلنا أنها اجازات عارضة، فكانت يجب أن تكون نسبتها متساوية موزعة خلال أيام الأسبوع ولكن مثل هذه الاجازات بالرغم منه أنها (عارضة) أي طارئة تأتي فجاءة، ولكن فيما يبدو أنها اجازات يتم التخطيط لها حيث أن القانون لا يسمح بأن يحصل الموظف على يومين متتاليين كإجازة عارضة، فمن ثم لتحقيق مثل ذلك الأمر تكثر الاجازات في يومي السبت والخميس من كل أسبوع. وهذا دليل على حاجة المعلمة ليومين متتاليين لتنجز فيهما أمورها.

١-٦ وللإجابة على الخاص بمدى كفاية أيام الاجازة الطويلة بأنواعها المختلفة، كانت اجابات المعلمات والمديرات كما يوضحها الجدولين التالين (١٥) و (١٦).

أ - بالنسبة للمعلمات كانت إجاباتهن كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٦)

مدى كفاية أيام الاجازات من وجهة نظر المعلمات

م	نوع الإجازة	كافيــة		غير كافية		لا ادري		غير مبين	
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪
	المرضية.	٣٥	٢٥,٩	٣٨	٢٨,١	٢٦	١٩,٣	٣٦	٢٦,٧
٢	العرضية.	٣١	٢٣,٠	٩٤	٦٩,٦	٤	٣,٠	٦	٤,٤
٣	الوضع/الولادة.	١٢	٨,٩	١١٢	٨٣,٠	-	-	١١	٨,١
٤	حضانةطفل.	١٣	٩,٦	٦٥	٤٨,١	١٣	٩,٦	٤٤	٣٢,٦

ومع أستبعاد الاجابات الغير مبينة، وكذلك من قالت لا أدري، فإن الغالبية من المعلمات قالت أن كل الاجازات غير كافية. فقد قالت نسبة ٨٣٪ منهن بأن إجازة الوضع غير كافية، ويليها ٦٩,٦٪ قالت أن الإجازة العارضة غير كافية، ويليها إجازة حضانة الطفل، ثم الإجازة المرضية ٢٨,١٪، واقتربت هذه النسبة ممن قلن بأن الإجازة المرضية كافية بنسبة ٢٥,٩٪ . حيث أن هذه الإجازة بها فترات طويلة، والراتب أثناء فترة المرض ينخفض بنسب معينة. (المادة ٤٧ من القانون السابق ذكره الملاحق) .

ب - أما وجهة نظر المديرات فقد اختلفت عن المعلمات في هذا الشأن ، فبمقارنة جدول (١٦)، بإجابات المعلمات في جدول (١٥)

نجد الآتى :

جدول (١٥)

مدى كفاية أنواع الاجازات التي تحصل عليها المعلمة من وجهة نظر المديرات

الإجابة	كافية		غير كافية		لا ادري		غير مبين	
نوع الإجازة	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪
المرضية.	٢٧	٤٢,٢	-	-	١١	١٧,٢	٢٦	٤٠,٦
العرضية.	٤٢	٦٥,٦	١٩	٢٩,٧	-	-	٣	٤,٧
الحمل والولادة.	١٧	٢٦,٦	٤١	٦٤,١	٢	٣,١	٤	٦,٣
حضانة الطفل.	١٩	٢٩,٧	١٧	٢٦,٦	٦	٩,٤	٢٢	٣٤,٤

أن وجهة نظر المديرات اختلفت تماما عن المعلمات في هذا الشأن، حيث أن نفس السؤال طرح للمعلمات وأجبن بأن كل الاجازات مدتها غير كافية. (أنظر جدول (١٥).

أما المديرات فاتفقن مع المعلمات فقط في مدة إجازة الحمل والولادة، فهي من وجه نظر كل من المعلمات والمديرات غير كافية. وتصبح باقي انواع الاجازات كافية، في رأي المديرات، كما يوضحها الجدول السابق (١٦).

٢ - وللإجابة علي سؤال الدراسة الثاني، المتعلق بالأسباب التي تدفع المعلمة، بصفةعامة، لطلب اجازة، من وجهة نظر المعلمات والمديرات، كانت الاجابات كما توضحها الجداول التالية:-

أ - **بالنسبة للمعلمات**:

جدول رقم (١٧)

يوضح أكثر العوامل التي تدفع المعلمة بصفة عامة لطلب الأجازة

من وجهة نظر المعلمات

م	العامل الذي يدفع المعلمة بصفة عامة لطلب الإجازة	ت	٪
١	رعاية الطفل.	٤٨	٣٤,٣
٢	مرض المعلمة.	٢٥	١٧,٩
٣	الشعور بالملل من العمل.	١٦	١١,٤
٤	الأعباء الكثيرة للمادة الدراسية.	١٦	١١,٤
٥	قطع جزء كبير من المنهج يسمح بأخذ إجازة.	١٣	٩,٣
٦	مرض أحد الأقارب.	١٢	٨,٦
٧	مواصلة الدراسة . (الدراسات العليا).	٤	٢,٩
٨	عدم الرضا عن مهنة التدريس بدرجة كافية.	٣	٢,١
٩	وجود فائض من معلمات المادة يسمح بالإجازة.	٣	٢,١

من خلال النسب المئوية، نجد أن أكثر سبب يدعو الى طلب الإجازة هو رعاية الأطفال ، ثم مرض المعلمة، وشعورها بالملل من العمل، وكثرة أعباء العمل التدريسي، وهناك مبررات أخري تظهر مثل: شعور المعلمة بأنها قطعت شوطا كبيرا في المنهج يسمح لها بالحصول على إجازة دون أن يؤثر ذلك على تحصيل التلميذات. ثم مرض أحد الأقارب في الأسرة، كما أن هناك أسبابا نسبتها قليلة وهي: الدراسة الجامعية ، وعدم تكيف وتقبل المعلمة لمهنة التدريس، ووجود فائض في معلمات بعض المواد يتيح ويشجع المعلمة على طلب الإجازة.

أما عن الأسباب التي دفعت أفراد العينة من المعلمات، للحصول على اجازة فكانت النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٨)

يوضح أكثر الأسباب التي دفعت المعلمات من أفراد العينة للحصول علي اجازة (طويلة/قصيرة)

م	السـبب	إجازة طويلة		إجازة قصيرة	
		ت	٪	ت	٪
١	حمل وولادة.	٤٢	٤٤,٥	٥٩	٣١,٢
٢	رعاية الصغار.	٢٦	٢٧,٤	٣٤	١٨,٠
٣	مرافقة الزوج خارج الدولة.	١٦	١٦,٨	٦	٣,٢
٤	كثرة أعباء المنزل.	٤	٤,٢	١٥	٧,٩
٥	مرض أحد أفراد الأسرة.	٤	٤,٢	٥١	٢٧,٠
٦	عدم رضا الزوج عن العمل كمعلمة	٣	٣,٢	٣	١,٦
٧	مرض المعلمة.	-	-	١٢	٦,٣
٨	مرض أحد الأبناء.	-	-	٨	٤,٢
٩	لمواصلة الدراسة.	-	-	١	٠,٥

يظهر من الجدول السابق أن كثرة غياب المعلمات من أفراد العينة كان بسبب اجازات الوضع، وذلك بنسبة ٤٤,٥٪. يلي ذلك رعاية الصغار، بنسبة ٢٧,٤٪. ثم مرافقة الزوج خارج الدولة، بنسبة ١٦,٨٪. وبعد ذلك كثرة أعباء المنزل، ومرض أحد أفراد الأسرة بنسبة ٤,٢٪ لكل منهما.

وهذه الأجازات طويلة (شهرا فأكثر) كما هي موضحة بالجدول، ولكن هناك اجازات قصيرة تحصل عليها المعلمة، (أقل من شهر) وهي: مرض أحد أفراد الأسرة، ثم رعاية الصغار.

مما سبق يتضح أن للظروف الاجتماعية دورا في غياب المعلمة.
وهذا يؤكد ماجاء في جدول (١٨) بأن العامل الأسري، مثل رعاية الأطفال كان هو السبب الأكثر تكرارا للحصول على إجازة.
- أما من حيث وجهة نظر المديرات، فكانت أكثر الأسباب التى تذكرها المعلمات عند طلب الاجازة الطويلة فهي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول(١٩)

الأسباب الأكثر ذكرا عندما من قبل المعلمات عند طلب الاجازة،

وذلك من وجهة نظر المديرات

م	الأســـــباب	تكرار	٪
١	رعاية الصغار.	٢٦	٣٢,٥
٢	مرض المعلمة .	١٦	٢٠,٠
٣	الأمومة (الحمل والولادة).	١٣	١٦,٣
٤	مرض أحد أفراد الأسرة.	١٣	١٦,٣
٥	مرافقة الزوج.	٧	٨,٨
٦	إجازة بدون راتب.	٣	٣,٨
٧	لمواصلة الدراسات العليا.	٢	٢,٥

من الجدول السابق يتبين لنا أن معظم المعلمات ٣٢,٥٪ يتقدمن بطلب للإجازة من أجل رعاية الأطفال، يلي ذلك مرض المعلمة، ثم مرض أحد أفراد الأسرة ، ثم الولادة وتقل الطلبات الخاصة باجازات الدراسة، والإجازات بدون راتب. وهذه الإجابات تتفق مع ما جاء من إجابات للمعلمات والموضحة بجدول (١٨) .

٣ - أما عن سؤال الدراسة الخاص بما إذا كان هناك اختلاف بين معلمات المواد الدراسية المختلفة في نسب الغياب الطويل. فكانت الاجابة التي توضحها الجداول التالية:

جدول (٢٠)

المادة الدراسية التي تقوم بتدريسها المعلمات المتغيبات من أفراد العينة

م	المادة الدراسية	تكرار	٪	مجموع معلمات المواد المختلفة	نسبة المتغيبة إلى المجموع
١	لغة عربية	٤٠	٢٩,٢	٤٠٦	٩,٨٪
٢	علوم	٢٢	١٦,٣	٣١٩	٦,٩٪
٣	رياضيات	١٩	١٤,١	٣٣٩	٢,١٪
٤	مواد اجتماعية	١٢	٨,٩	٢٩٤	٤,١٪
٥	علوم شرعية	١١	٨,١	٤١٢	٢,٧٪
٦	لغة انجليزية	١٠	٧,٤	٢٥٧	٣,٩٪
٧	اقتصاد منزلي	١٠	٧,٤	١٦٩	٥,٩٪
٨	تربية فنية	٣	٢,٢	١٢٢	٢,٥٪
٩	تربية رياضية	٢	١,٥	٩٩	٢,٠٪
١٠	لغة فرنسية	-	-	١٢	٠,٠٪
١١	غير موضح	٦	٤,٤	-----	-----
	الاجمالي العام	١٣٥	١٠٠٪		

يتضح من الجدول السابق ان أعلى نسبة عدد للغياب هي لمعلمات مادة اللغة العربية، ثم معلمات العلوم، ثم الرياضيات، والعلوم الشرعية، واللغة الأنجليزية، والاقتصاد المنزلي، والتربية الفنية، والتربية الرياضية.

ولتظهر الصورة جلية لابد من معرفة نسبة عدد المعلمات المتغيبات فى كل مادة الى اجمالى عددهن . فنجد أعلى نسبة هي معلمات اللغة العربية، تليها معلمات العلوم ، فالاقتصاد المنزلي، والمواد الاجتماعية، واللغة

الانجليزية ، والتربية الفنية. ولم يظهر الغياب الطويل لدى معلمات اللغة الفرنسية.**

وقد يفسر هذا أنه كلما كان هناك عدد كبير من المعلمات في المادة، كلما زاد عدد المتغيبات فيها، والعدد الكبير يعني وجود عدد من المعلمات يستطيع سد العجز، ويحل محل المعلمة المتغيبة. ولكن هذا يصعب في المواد النادرة مثل اللغة الفرنسية مثلا أو التربية الرياضية، أو الرياضيات.

وفي المرحلة الابتدائية، نجد أن هناك معلمات يقمن بالتدريس لأكثر من مادة دراسية، وعند إجابة المعلمات المتغيبات عن المادة التي يقمن بتدريسها، وجد أن هناك موادا أخرى بجانب المادة الأساسيةالتي يقومن بتدريسها.

و يوضح الجدول رقم (٢١) ذلك :-

جدول (٢١)

المواد الإضافية التي تقوم المعلمة المتغيبة من أفراد العينة بتدريسها بجانب مادتها الأساسية.

م	المادةالدراسية	تكرار	٪
١	مادة منفردة	١١٧	٨٦,٧
٢	مواد اجتماعية	٢	١,٥
٣	تربية فنية	١	٠,٧
٤	لغة عربية	٥	٣,٧
٥	رياضيات	١٠	٧,٤

** يوضع فى الإعتبار أن مجموع المعلمات فى كل مادة هو حاصل جمع معلمات المادة الواحدة فى كل المراحل التعليمية الثلاث فى العام ١٩٩٠ منسوب اليهم نسبة المتغيبات ليقدم لنا مؤشر عن المواد التى يكثر فيها تغيير معلماتها .

نلاحظ من الجدول السابق أن هناك قلة من المعلمات يدرّسن موادا أخرى بجانب مادتهن الأساسية ، فنجد أن الرياضيات ، واللغة العربية مواد تُوكل إلى معلمات بجانب قيامهن بتدريس مادتهن الأصلية.

أما اجابة المديرات حول السؤال السابق، المتعلق بالمواد الدراسية التي يكثر غياب معلماتها، فكانت اجابتهن كما يوضحها الجدول التالي:-

جدول (٢٢)

المواد الدراسية التي يكثر غياب معلماتها لمدة طويلة، من وجهة نظر المديرات

م	المادة الدراسية	تكرار	٪
١	اللغة العربية.	٢٣	١٥,٨
٢	العلوم الشرعية.	١٨	١٢,٣
٣	اللغة الانجليزية.	١٨	١٢,٣
٤	العلوم العامة.	١٨	١٢,٣
٥	الرياضيات.	١٧	١١,٦
٦	المواد الاجتماعية.	١٤	٩,٦
٧	التربية الفنية.	١٤	٩,٦
٨	الاقتصاد المنزلي.	١٢	٨,٢
٩	التربية الرياضية.	٨	٥,٥
١٠	اللغة الفرنسية.	٤	٢,٧

كانت النسبة الأعلى للغياب هى لمعلمات مادة اللغة العربية، ثم يلي ذلك نسب متقاربة فى العينات لمعلمات المواد التالية: العلوم الشرعية ،اللغة

الانجليـزية، والعلوم العـامـة. ثم يلـي ذلـك مـادة الرياضـيـات أمـا المواد الاجتماعية، والتربيـةالفنية وغيرها فكانت نسبة الغياب أقل . ونستطيع القول بأن اللغة العربية هي المادة التي يكثر تغيب معلماتها، وهذا ما أكده جدول رقم (٢١) **

كمـا سئلت المديرات عن ما إذا كـان هناك أي نقص في هيئة التـدريس بالمدرسة بسبب الغياب فأجابت نسبة كبيرة بلغت ٥٣,١٪ اكدن بأنه لايوجد نقص، ولكن باقي النسبة المئوية أكدت بأن هناك نقصا، بسبب كثرة الغياب، والجدول التالي سيوضح لنا نوع التخصصات التي يوجد بها نقص في عدد المعلمات ، حيث يلاحظ وجود نقص كبير في معلمات مادتي اللغة العربية، والرياضيات. ثم في معلمات التربية الفنية، ثم معلمات المواد الاجتماعية والاقتصاد المنزلي والتربية الرياضية. ويقل العجز في اللغة الانجليزية والعلوم العامة. ولا يوجد نقص في معلمات العلوم الشرعية أو اللغة الفرنسية.

جدول رقم (٢٣)

يوضح المواد التي بها نقص في عدد المعلمات بسبب الغياب

من وجهة نظر المديرات

المـــادة	ت	٪	المـــادة	ت	٪
علوم شرعية	-	-	اللغةالفرنسية	-	-
اللغة العربية	٦	٢٠,٠	الاقتصاد المنزلي	٣	١٠,٠
الرياضيات	٦	٢٠,٠	التربيةالرياضية	٣	١٠,٠
التربية الفنية	٥	١٦,٧	اللغة الانجليزية	٢	٦,٧
المواد الاجتماعية	٣	١٠,٠	العلوم العامة	٢	٦,٧

** أنظر الملاحق

٤ - أما عن السؤال الرابع : هل تختلف نسب الغياب الطويل لدى أفراد العينة - من المعلمات المتغيبات - حسب الحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء؟ فكانت النتائج على النحو التالي:

جدول(٢٤)
الحالة الاجتماعية لأفراد العينة من
المعلمات المتغيبات لمدة طويلة

م	الحالة الاجتماعية	تكرار	٪
١	غير موضح	١	٠,٧
٢	غير متزوجة	٧	٥,٢
٣	متزوجة	١٢٤	٩١,٩
٤	مطلقة	٢	١,٥
٥	أرملة	١	٠,٧

من الجدول السابق يتضح أن المتزوجات يشكلن أكبر نسبة للغياب، حيث بلغت نسبتهن ٩١,٩٪. ويلي ذلك المعلمة غير المتزوجة، مما يشير إلى أن مسئوليات المعلمة المتزوجةلها تأثير كبير علي غيابها الطويل، ويؤثر على مواظبتها في العمل.

والجدول التالي كذلك يوضح حجم الأسرة وعدد الأبناء للمعلمة الأم ويوضح كذلك ما إذا كان تزايد عدد الأبناء له تأثير على زيادة نسبة الغياب لديها؟

جدول (٢٥)

عدد الأبناء للمعلمات المتغيبات من أفراد العينة

عددالأبناء	غ.م	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
تكرار	١٦	٢٢	٣٠	٢٩	٢١	١٢	٣	١	١
نسبة٪	١١,٩	١٦,٣	٢٢,٢	٢١,٥	١٥,٦	٨,٩	٢,٢	٠,٧	٠,٧

نجد أن نسبة كبيرة تبلغ ٢٢,٢٪ من المعلمات المتغيبات لديهن أثنين من الأبناء، ويلي ذلك ٢١,٥٪ لديهن ثلاثة من الأبناء، ثم ١٦,٣٪ لديهن طفل واحد، يلي ذلك ١٥,٦٪ لديهن أربعة أبناء، و ٨,٩٪ لديهن خمسة أبناء. ومن هنا يتضح أن حجم الأسرة قد يكون له أثر في غياب المعلمات، وهذا بالطبع نتيجة لكثرة حاجاتهم وزيادة مطالب الأبناء، وتعدد مشكلاتهم، وما يبذل لهم من جهد ووقت، يجعل المعلمة دائمة التغيب.

٥ - وللإجابة عن السؤال : هل تختلف المدارس كبيرة الحجم* (عدداً للطالبات) عن المدارس صغيرة الحجم (عدداً للطالبات)، في المراحل التعليمية المختلفة، في نسب الغياب الطويلة بين المعلمات؟ فكانت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

---

* تم حصر لأكبر أربع مدارس عددا للطالبات . وكذلك أقل أربع مدارس عددا للطالبات ، فى مختلف المراحل التعليمي .

جدول(٢٦)

يوضح علاقة حجم المدرسة بنسب غياب المعلمات المتغيبات

من أفراد العينة في المراحل التعليمية المختلفة .**

المرحلة التعليمية	مدارس كبيرة الحجم				مدارس صغيرة الحجم			
	طالبات	معلمات	متغيبات	٪	طالبات	معلمات	متغيبات	٪
الابتدائية	١١٣٣	٧١	٨	١١,٣	٥٠	١٤	--	--
	٨٧٠	٦٤	١٤	٢١,٨	١٥٢	٩	٣	٣٣,٣
	٧١١	٤٣	--	--	١٦٠	١٧	١	٥,٩
	٧١٠	٤٧	١	٢,١	١٧٤	١٨	٢	١١,١
الإجمالي		٢٢٥	٢٣	١٠,٢		٥٨	٦	١٠,٣
الإعدادية	٥٠٠	٣٨	٥	١٣,٢	٦٥	١١	٢	١٨,٢
	٤٩٥	٣٩	٢	٥,١	٨٠	١٨	١	٥,٥
	٤٨٠	٤١	١٠	٢٤,٠	١٨٣	٣٤	٤	١١,٧
	٤٦١	٣٤	٢	٥,٩	٢٣١	٣١	٧	٢٢,٥
الإجمالي		١٥٢	١٩	١٢,٥		٩٤	١٤	١٤,٩
الثانوية	٥٣٢	٦١	٥	٨,٢	٢٥	١٦	٢	١٢,٥
	٤٢٩	٤٧	٢	٤,٢	٩٧	١٧	--	--
	٤٣١	٤٧	١	٢,١	١٩٢	٣١	٢	٦,٥
	٤٠٨	٤٥	٤	٨,٩	٢٩٠	٣٢	٢	٦,٢
الإجمالي		٢٠٠	١٢	٦,٠		٩٦	٦	٦,٢

** أنظر الملاحق فى آخر الدراسة ، حيث بها اعداد كل المعلمات ، وعدد المتغيبات والنسب المئوية .

نلاحظ مما سبق أن نسب الغياب فى المراحل التعليمية المختلفة متقاربة سواء فى المدارس كبيرة الحجم أم صغيرة الحجم مما يشير الى عدم تأثير حجم المدرسة على نسبة غياب المدرسات .

٦ - أما السؤال السادس القائل هل تختلف المناطق التعليمية، (داخل/ خارج مدينة الدوحة) بمراحلها التعليمية المختلفة، في نسب الغياب الطويل بين المعلمات؟

فكانت النتائج كما يلي:-

في البداية يمكن القول بأن تقسيم المناطق يصعب في هذه الدراسة وخاصة في المدارس الإعدادية والثانوية، وذلك لوجود مجموعة من المدارس التي تضم المرحلتين (ابتدائي/إعدادي) أو (إعدادي/ثانوي) ومن ثم سوف نقسم المدراس من حيث مناطقها، إلي مدارس داخل منطقة الدوحة، ومدارس خارج منطقة الدوحة؛ لمعرفة هل غياب المعلمات يكثر في مدارس الدوحة، أم في المدراس التي تقع خارجها؟

هذا مع ملاحظة أن عدد المعلمات في كل مدارس المناطق المختلفة (بالدوحة وخارجها)، هو إجمالي عدد المعلمات في المدارس التي تم حصرعدد المتغيبات فيها. فتكون بذلك الدراسة الميدانية صادقة، حيث تحتسب نسب الغياب بالنسبة إلى أعداد المعلمات في نفس المدارس (وليس إجمالي المدارس التى شملتها الدراسة الميدانية، والتي لم تشملها).

وجدول رقم (٢٧) يوضح حجم الغياب في المناطق التعليمية.

جدول رقم (٢٧)

يوضح عدد ونسب المعلمات المتغيبات من أفراد العينة في المراحل التعليمية المختلفة حسب المناطق التعليمية.

المرحلة	مدارس داخل مدينة الدوحة				مدارس خارج مدينة الدوحة			
التعليمية	عدد المدارس	عدد المعلمات	عدد المتغيبات	٪	عدد المدارس	عددد المعلمات	عددد المتغيبات	٪
الابتدائية	٤١	١٢٥٦	١٤٨	١١,٨	٢٣	٢٤٦	١٩	٧,٧
الإعدادية	١٥	٣٨٠	٣٩	١٠,٣	١٢	١٣٥	١٧	١٢,٢
الثانوية	١٢	٤٠١	٣٣	٨,٢	٨	١١٢	٩	٨,٠
الإجمالي		٢٠٣٧	٢٢٠	١٠,٨		٤٩٣	٤٥	٩,١

من الجدول السابق يتضح لنا أن مدراس مدينة الدوحة، تبلغ نسبة الغياب في المرحلة **الابتدائية** ١١,٨٪ وذلك في مقابل ٧,٧٪ في مدارس الضواحي والقري (خارج مدينة الدوحة). وهذه نسبة معقولة إذا ماقورنت بتغيب المعلمات في المدارس الابتدائية بمدينة الدوحة.

أما في المرحلة **الإعدادية** ، فنجد أن نسبة الغياب في المدارس خارج مدينة الدوحة أكثر من المدارس داخل مدينة الدوحة، (خلاف لما هو موجود في المرحلة الابتدائية). ورغم أن الفرق بين المدارس الإعدادية بالدوحة، وخارجها فرق بسيط (حوالي ٢٪) .

أما في المرحلة **الثانوية**، فنجد أن النسب قد تساوت بين غياب المعلمات في مدارس داخل مدينة الدوحة وخارجها، وهذا ما يؤكد القول بأن كلما كثرت أعداد المعلمات ، زادت أعداد المتغيبات.

٧ - أما عن السؤال السابع المتعلق بالآثار المترتبة علي غياب المعلمة لمدة طويلة، فقد دلت النتائج أن هناك نوعين من الآثار (المشكلات) المترتبة علي الغياب:

الأول : يتعلق بالناحية التعليمية والتربوية في المدرسة.

الثاني : بالناحية التنظيمية والإدارية في المدرسة.

وقد اوضحت هذه المشكلات اجابات المديرات وهي كما تظهرها النتائج التالية:-

أولا :- من الناحية التربوية والتعليمية ، في المدرسة ، يظهر أثر غياب المعلمات فيما يلي:

		النسبة المئوية
١	انخفاض مستوى الطالبات العلمى .	٤٧,٨
٢	عدم تكيف الطالبات مع المعلمة الجديدة.	٣٢,٦
٣	بعض المشكلات السلوكية الخاصة بالنظام.	٨,٧
٤	التأخر في خطة الدراسة، وسير المنهج.	٥,٤
٥	تشتت فكر الطالبات.	٢,٢
٦	عدم إهتمام المعلمة البديلة بالعملية التعليمية بالمدرسة لكونها مؤقته.	١,١

يظهر بوضوح أن لعامل غياب المعلمات، أثرا سلبيا على الناحية التعليمية وتحصيل الطالبات، حيث أن ٤٧,٨٪ من المديرات قررن أنه يؤدي إلى

انخفاض مستوى الطالبات العلمي. ثم بعد ذلك تحدث جوانب تربوية تكمن في عدم تكيف الطالبات مع المعلمة البديلة. وظهور بعض المشكلات السلوكية الخاصة بعملية ضبط الفصل، والانتظام لدي الطالبات. وعدم استقرارهن، وبالتالي سوف تكون النتيجة الطبيعية تأخر خطة الدراسة وسير المنهج، وتشتت ذهن الطالبات.

ومن ثم اتضحت الصورة بشكل متسلسل في نتائج مترتبة على بعضها بسبب غياب المعلمة.كما أوضحت ٥٩,٣٪ من عينة المعلمات المتغيبات، أن غيابهن قد يؤثر على استيعاب الطالبات، وتحصيلهن الدراسي.

ثانيا:- من الناحية الإدارية والتنظيمية في المدرسة، نجد أن أهم الآثار المترتبة علي غياب المعلمات، من هذه الناحية (وذلك وفق اجابات المديرات) كانت علي النحو التالي:

		النسبة المئوية
١	زيادة العبء الدراسي على المعلمات الأخريات.	٣٤,٦
٢	صعوبة الحصول على معلمة بديلة.	٢٥,٠
٣	رفض المعلمات وتذمرهن من القيام بالحصص الإحتياطية	١٦,٠
٤	تعقد الإجراءات الرسمية في الحصول على معلمة بديلة	١١,٩
٥	انتداب معلمة من مدرسة أخرى.	١٠,٢
٦	الفوضى وعدم الاستقرار في الفصول المتغيب عنها المعلمة.	٤,٠
٧	ندرة التخصص مما يُصَعِّبْ من توفر معلمة بديلة.	٠,٦

بالطبع عندما تتغيب المعلمة عن المدرسة يحدث نوعا من الارتباك، وبعض المشكلات والصعوبات الإدارية التي تواجهها مديرة المدرسة، وينعكس ذلك على تحميل عبء تدريسي إضافي لمعلمات المادة التي تغيبت فيها زميلتها.

وهذا واضح بنسبة ٣٤,٦٪. وذلك إجراء تتخذه المديرات من أجل مصلحة التلميذات حتي تتوفر المعلمة البديلة. ولكن المشكلة التالية تظهر بنسبة ٢٥٪ وهو صعوبة الحصول على معلمة تحل محل المعلمة التي تغيبت.

فتقوم المديرات بحل ثالث وهو توزيع حصص المعلمة المتغيبة على جميع المعلمات كنوع من الحصص الاحتياط، ومن ثم فهو علاج لسد مشكلة تنظيمية لمنع الفوضي وتسكين الألم المؤقت وليس حل جذري، ليمنع تأخر العملية التعليمية؛ فترفض المعلمات الحصص الاحتياط (نسبتهن ١٦,٠). وتحاول المديرات الحصول علي معلمة أخرى بنسبة ٢٥٪، ولكن هناك جوانب وإجراءات روتينية كثيرة قد تعوق تحقيق ذلك.

وقد تلجأ نسبة من المديرات (١٠,٢٪) إلي طلب انتداب معلمة من مدرسة أخري لحين عودة المعلمة الأصلية للمدرسة. وكذلك هناك مشكلات إدارية أخرى تتمثل في الفوضى من جهة الطالبات، وعدم استقرار الدراسة، وتذمر بعض المعلمات من كثرة العبء التدريسي الإضافي عليهن.

٨ - أما السؤال الثامن الخاص بالإجراءات الفعلية التي تتخذها المديرات من أفراد العينة عند غياب بعض المعلمات، لمدد طويلة فكانت علي النحو التالي:

جدول (٢٨)

الإجراءات التي تتخذها المديرات من أفراد العينة لحل مشكلة المعلمات المتغيبات

م	الإجراء المتبع	تكرار	٪
١	تكليف معلمة بالمدرسة لتقوم بالتدريس بدلا من المتغيبة	٥٧	٥٠,٩
٢	توزيع حصص المعلمة المتغيبة (كإحتياطي) على المعلمات.	٣١	٢٧,٧
٣	انتداب معلمة أخرى. (من خارج المدرسة)	١٦	١٤,٣
٤	توزيع الحصص للمعلمات والباقي للاحتياط.	٤	٣,٦
٥	قيام المديرة والإداريات بالتدريس.	٢	١,٨
٦	توفير معلمة بديلة عن طريق الوزارة بأجر يومي.	١	٠,٩
٧	توزيع الطالبات على باقي الفصول.	١	٠,٩

من الجدول السابق نجد أن المديرات يتصرفن بسرعة فتكلف معلمة في نفس التخصص بتدريس الطالبات اللآتي تغيبت معلمتهـــن. وإذا كـــان غيـــاب المعلمة لوقت محدود، أو لا توجد معلمة في نفس التخصص، فإن الحل العملي هو توزيع حصص المعلمة المتغيبة على شكل حصص احتياط. ثم العمل على ايجاد معلمة، تنتدب من الوزارة.

أما إذا تعذر الحصول علي معلمة بديلة، فإن بعض المديرات تقمن بتوريع حصص المادة على المعلمات المتخصصات فيها، ثم القدر الباقي من الحصص يمكن أن تكون كحصص إحتيـاط. كما أن بعض المديرات تقمن بعملية التدريس، إذا دعت الضرورة لذلك وخاصة إذا كانت في نفس تخصص المعلمة التي تغيبت ولا توجد حلول غير ذلك وهذا حل عملي مفيد لصالح العملية التربوية والتعليمية.

ويندر أن تكون هناك معلمة تأتي من قبل الوزارة بأجر يومي. كما يندر توزيع الطالبات على باقي الفصول. حيث أن مثل هذه العملية يصعب تطبيقها في واقع جدول المدرسة الأسبوعي، حيث أنه في حصة المعلمة المتغيبة، قد لا تتوافق حصص جميع المعلمات في نفس المادة، بحيث تستوعب أكثر من معلمة في فصلها توزيع الفصل الذي تغيبت عنه زميلتهن.

٩ - أما السؤال المتعلق باقتراحات أفراد العينة (مديرات ومعلمات) لحل مشكلة الغياب الطويل، أو التخفيف منها، كي لا يترتب عليها آثاراً تنعكس علي العملية التعليمية والتربوية، فكانت اجابتهن كما يلي:

* من الملاحظ أن هناك إجماع بين المديرات والمعلمات في الأمور التالية:
- أن مدة اجازة الأمومة غيركافية، (مدتها شهر) فالبعض يطلب أن تكون شهرين براتب،أو ثلاثة شهور، والبعض طالبن بأن تكون سنة براتب .
- مراعاة توفير حضانة بالقرب من المدرسة .
- اعتبار أجازة الأم براتب، عند مرض الأبن.
- زيادة أيام الأجازة العارضة.
- جعل الاجازة الأسبوعية يومي الخميس والجمعة، مما قد يخفف من حدة الغياب.
- منح اجازات في المناسبات الرسمية ما يقلل من مشكلة الغياب.
- تنظيم الجدول الدراسي بحيث يتناسب مع ظروف المعلمة الأم.
- السماح للمعلمة بالانصراف خلال اليوم المدرسي، وذلك بعد انتهاء واجباتها المدرسية، بدون التقيد بمواعيد معينة للانصراف والحضور وذلك لرعاية مسئولياتها الأخرى.

النقاط السابقة اتفقت عليها كل من المديرات والمعلمات، ونلاحظ أن المعلمات لم يقدمن الحلول الجذرية التي تساهم في خفض نسب

الغياب الطويل، وبطبيعة الحال فإن أصحاب المشكلة يتمنون الحصول على كل شيء دون تقديم المقابل، في حين أن اقتراحات المديرات (التالية) تنطلق من مكانة المديرة كمسئولة إدارية ورغبتها الجادة في إصلاح الواقع ، والتخفيف من حدة مشكلة الغياب الطويل؛ فكانت هناك بعض الاقتراحات التي هي في صالح العمل. (مقترحات انفردت بها المديرات).

* - عدم الموافقة علي منح المعلمة اجازة إلا بعد الحصول علي المعلمة البديلة.
* - الأخذ برأي إدارة المدرسة في الاجازة التي تتقدم بها المعلمة، وعدم الموافقة عليها إلا بعد الرجوع إلي إدارة المدرسة وليس كما يحدث حاليا.
* - توفير معلمات بديلات بعدد كاف في المدرسة، وبجدول مخفف لسد العجز.
* - عدم السماح بالحصول على اجازة بدون راتب خلال العام الدراسي. ويجب أن يكون طلب الأجازة منذ بداية العام الدرسي حتي يتم توفير المعلمات البديلات وتستقر الدراسة.
* - الاتصال بالمراكز الصحية والتشديد علي عدم التساهل في منح الاجازات المرضية.
* - التخفيف من النصاب الأسبوعي للمعلمة.
* - توفير معلمة أولي بالمدرسة في كل مادة.
* - وجود عدد من المعلمات الاحتياط براتب مقطوع للاستعانة بهن عند الضرورة.
* - خصم أيام الغياب للمعلمة التي يكثر غيابها من راتبها الشهري. (أو خصم عدد أيام الغياب من اجازتها السنوية، ولا تتقاضى أجر عن أيام الغياب).
* - وأخيرا المديرات يرين أن هذه الإجراءات إذا ما تمت بموضوعية، وكانت بعيدة عن المصالح الفردية، ونظمت وفق مصلحة المدرسة والطالبات، فإنها تضمن حسن سير العمل بالمدرسة وترفع مستوى الأداء والكفاءة بها.

خلاصة النتائج

يمكن أن نجمل خلاصة النتائج بشكل يوضح ما جاءت به الدراسة على النحو التالي:

أولا: الإجابة على أسئلة البحث:

١ - السؤال الأول: <u>عن حجم الغياب</u>:

= يمكن القول بأن إجمالى حجم غياب المعلمات الحاصلات على اجازة شهر فأكثر خلال ثلاث سنوات(٨٨/٨٩/ ١٩٩٠م) هي ٧٨٩ معلمة.

= بلغت أعدادهن عام ١٩٨٨م (٢٠٩ معلمة) وعام ١٩٨٩م (٣٠١ معلمة)، وعام ١٩٩٠م (٢٧٠ معلمة).

= كانت أعلى نسبة لغياب المعلمات فى عام ١٩٨٩م .

= بلغت أعلى نسبة لغياب المعلمات في عام ١٩٩٠م بمدرسة غرناطة الابتدائية، وأم القري النموذجية وكانتا ٤٨,٧٪ و ٤٨٪ علي التوالي.

= هناك مدراس لايوجد بها متغيبات لفترة طويلة، على سبيل المثال: مدرسة هاجر الابتدائية، مدرسة القدس النموذجية، مدرسة أم سلمة الابتدائية، مدرسة الشمال الإعدادية، ومدرسة الغويرية الثانوية.

= يزداد حجم مشكلة الغياب يزداد عاما بعد عام، خاصة بين معلمات المرحلة الإعدادية، والمرحلة الابتدائية.

= بلغ متوسط نسبة المعلمات المتغيبات لمدة شهر فأكثر، نحو ٨٪ وهي نسبة كبير إذا ما ترجمنا ذلك إلى أن العدد الذى نحتاجه لسد النقص يبلغ نحو (٢٧٠) معلمة على الأقل، في كل المراحل التعليمية الثلاث.

= أعلى نسب للغياب كانت في المرحلة الابتدائية، حيث بلغت ٩,٦٤٪، ثم المرحلة الإعدادية ٨,٧٧٪ تليها الثانوية ٧٪.

١-١ يبلغ متوسط غياب المعلمات خلال الأسبوع ، في المدرسة الواحدة، مابين ٢-٤ معلمات. (بنسبة ١٤,١٪). وهذا يتوقف بالطبع علي حجم المدرسة، وعدد المعلمات بها.

١-٢ هناك عدد ملحوظ من المعلمات دائمات الغياب الطويل بلغت نسبتهن (٥,٩٪) وتكرر غيابهن مرتين .

١-٣ وعن الصفوف الدراسية التي يتغيب عنها معلماتها ، نجد أن الصف الدراسي الثالث يشكل أعلى نسبة ثم الصف الدراسي الأول، يليه الصف الدارسي الثاني.

١-٤ يتراوح النصاب التدريسي للمعلمات المتغيبات ما بين (١٢) و (١٥) حصة أسبوعيا. ومن ثم لم يكن للعبء التدريسي أي دور في غياب المعلمة.

١-٥ يكثر غياب المعلمات وطلب الاجازة، في الثلاث أشهر الأولى من العام ، يلي ذلك منتصف العام الدراسي. أما أيام الأسبوع الأكثر غيابا فهي يومي السبت والخميس.

١-٦ ترى المعلمات أن الاجازات بأنواعها غير كافية. أما المديرات فترين أن الاجازات كلها كافية ماعدا إجازة الأمومة (الولادة) التي يجب أن تكون شهرين على الأقل.

٢ - عن أسباب الغياب:

= ذكرت المعلمات المتغيبات من أفراد العينة ، أن الأسباب التي دفعتهن لأخذ اجازة طويلة هي كما يلي:-

١ - حمل وولادة.
٢ - مرض أحد أفراد الأسرة.
٣ - رعاية الصغار (أمومة)
٤ - كثرة أعباء المنزل.
٥ - مرض المعلمة.

٦ - مرض أحد الأبناء.
٧ - مرافقة الزوج خارج الدولة.
٨- عدم رضا الزوج على أن أعمل.
٩ - مواصلة الدراسة.

= أما الأسباب والمبررات التي قد تدفع المعلمات بصفة عامة، للتقدم بطلب الاجازة، فكانت الأسباب كما أوضحتهاا لمعلمات علي النحو التالي:

- رعاية الطفل.
- مرض المعلمة.
- الشعور بالملل من العمل.
- الأعباء الكثيرة للمادة الدراسية
- قطع جزء من المنهج يسمح بأخذ اجازة.
- مرض أحد الأقارب.
- لمواصلة الدراسة، (الدراسات العليا).
- عدم الرضا عن مهنة التدريس بدرجة كافية.
- وجود فائض من المعلمات يسمح بأخذ اجازة.

= أما من وجهة نظر المديرات فكانت أسباب غياب المعلمات، ما يلي:

- رعاية الصغار.
- مرض المعلمة.
- الحمل والولادة.
- مرض أحد أفراد الأسرة.
- مرافقة الزوج بالخارج.
- إجازة بدون راتب.
- إجازة لمواصلة الدراسة .

٣ - أما عن **غياب معلمات المواد المختلفة فقد** وجد أن أكبر نسبة للغياب كانت بين معلمات اللغة العربية يلي ذلك العلوم الشرعية، واللغة الانجليزية، والعلوم العامة، والرياضيات، والمواد الاجتماعية، وتقل نسب الغياب بين معلمات التربية الرياضية، واللغة الفرنسية.
- والمديرات يؤكدن بأن هناك نقصا في عدد المعلمات لبعض المواد منها اللغة العربية، والرياضيات، وهما مادتين تكثر فيهما غياب المعلمات.

٤ - **الحالة الاجتماعية للمعلمات المتغيبات، ونسب الغياب .**
اظهرت الدراسة ان المتزوجات من أفراد العينة (المعلمات المتغيبات) يشكلن نسبة ٩١,٩٪ من المتغيبات ، وكثير منهن لديه أكثر من ثلاث أطفال. ومن ثم فإن غياب المعلمة يرتبط بحالتها الاجتماعية بحيث أن المتزوجة، بصفة عامة، أكثر غيابا من غير المتزوجة.

٥ - **المدارس ذات الأعداد الكبيرة والأعداد الصغيرة ونسب الغياب.**
لم تكن هناك فروق واضحة في أعداد ونسب المتغيبات في المدارس كبيرة الحجم، والمدارس صغيرة الحجم.

٦ - **المناطق التعليمية المختلفة ونسب الغياب .**
وجد أن مدارس المرحلة الابتدائية، داخل مدينة الدوحة أعلى في نسب الغياب، منها في المدراس الابتدائية خارجها.

بينما لم تكن هناك فروق دالة بين نسب المعلمات المتغيبات في مدارس مدينة الدوحة، أو خارجها للمرحلتين الإعدادية والثانوية.

٧ - **الآثار المترتبة على غياب المعلمة:**
أوضحت المديرات **الآثار التربوية** التي يسببها غياب المعلمة علي النحو التالي:
- انخفاض مستوى الطالبات العلمي.

- عدم تكيف الطالبات مع المعلمة الجديدة.
- بعض المشكلات السلوكية الخاصة بعدم الاستقرار.
- التأخر في خطة الدراسة وسير المنهج.
- تشتت فكر الطالبات.
- زيادة نصاب المعلمات الاخريات، عن الحد المعقول.
-عدم اهتمام المعلمة البديلة أو جديتها في العملية التعليمية بالمدرسة، لكونها مؤقته.

= أما **المشكلات الإدارية** التي تترتب على غياب المعلمة، كما تراها المديرات علي النحو التالي:
- زيادة العبء الدراسي علي المعلمات الأخريات.
- صعوبة الحصول علي معلمة بديلة.
- رفض المعلمات وتذمرهن للقيام بأخذ االحصص الاحتياطية.
- تعقد الاجراءات الرسمية للحصول على معلمة بديلة.
- انتداب معلمة من مدرسة أخرى، مما يزيد من أعباءها التدريسية.
- الفوضى وعدم الاستقرار في الفصول المتغيب عنها المعلمة.
- ندرة التخصص يجعل هناك صعوبة في الحصول علي معلمة بديلة

جدير بالذكر أن المعلمات المتغيبات يدركن كذلك الأثر السلبي، للغياب على الطالبات .

٨ - **الإجراء أو الحل الذي تتخذه المديرات** من أفراد عينة الدراسة، فهو على النحو التالي:
- تكليف معلمة بالمدرسة لتقوم بالتدريس بدلا من المعلمة المتغيبة
- توزيع حصص المعلمة المتغيبة علي المعلمات بالمدرسة (كاحتياطي).
- انتداب معلمة أخرى، من خارج المدرسة.
- توزيع حصص المعلمة المتغيبة على زملائها في مادة التخصص.

- قيام المديرة وبعض الإداريات بالتدريس.
- انتداب معلمة بديلة عن طريق الوزارة بأجر يومي.
- توزيع الطالبات علي باقي فصول المدرسة.

٩ - الحلول والمقترحات للحد من ظاهرة غياب المعلمات:

يمكن الرجوع إلى ما قدمته كل من المعلمات والمديرات بهذا الشأن، في متن الدراسة، كما أننا سوف نشير لبعض الحلول العملية، والمقترحات التي قد تسهم في الحد من هذا الظاهرة.

ويجدر بالذكر الإشارة السريعة لأهم الحلول:

- وجود معلمة بجدول مخفف، أو انتداب معلمة بديلة بأجر مقطوع، أو توافر معلمة أولى في كل مادة، يمكن الاستعانة بها عند الضرورة.
- وضع الجدول المدرسي بحيث نتناسب مع ظروف المعلمة.
- إعادة النظر في قانون إجازة الأمومة، حيث يمكن أن يكون أجازة بنصف راتب. مع امكانية تمديد مدة اجازة الأمومة.
- الرجوع إلى مديرة المدرسة قبل الموافقة من قبل الإدارة على اجازة المعلمة.

التوصيات

من خلال ما اسفرت عنه نتائج هذه الدراسة يمكن أن نقدم أهم الحلول والمقترحات التي قد تفيد في الحد من ظاهرة الغياب لدي المعلمات، نوجزها فيما يلي:

١ - ينبغي إعادة النظر في مدة اجازة الأمومة، وتمديدها لمدة قد تكون شهرين.
٢ - تكييف الجدول بما يناسب ظروف المعلمة، بحيث يكون لديها يومان في الأسبوع لكي تستطيع عمل ما تحتاج إليه، مع اعطاء الصالحية للمديرة بالسماح لها بالخروج في هذين اليومين لقضاء حوائجها.
٣ - وجود معلمة أولى في كل مادة، أو معلمات يتم تعينهن بالمدارس للعمل بأجر مقطوع لسد العجز، عند غياب المعلمة.
٤ - تقليل النصاب الرسمي عدد الحصص في الأسبوع وخاصة للمعلمات المتزوجات.
٥ - توفير حضانة قريبة من المدرسة، وخاصة في المدارس كبيرة الحجم.
٦ - امكانية عمل يومي الخميس والجمعة اجازة اسبوعية، حتي ولو في مدارس البنات.
٧ - سهولة اجراء الموافقة على الاجازة بدون راتب. والنظر في امكانية الموافقة لمن ترغب في رعاية طفلها لمدة عامين فى أن تمنح اجازة بنصف راتب، من واقع الراتب الأساسي.
٨ - الرجوع إلي إدارة المدرسة، وجعل رأي المديرة استشاري قبل الموافقة علي منح المعلمة اجازة، حتي يكون لإدارة المدرسة دورا هاما في تنظيم عملية الاجازات.

ومن الناحية التنظيمية:

٩ - ينبغي الالتزام بموعد تقديم الاجازات، ولا تقدم طلبات الاجازات الطويلة خلال العام الدراسي، حتي لا يحدث ذلك ارتباكا للعملية التعليمية.

١٠ - يمكن أن يتجاوز القانون في عملية عودة المعلمة دون استكمال اجازتها الطويلة حتي يمكن الاستفادة منها.
١١ - التنبيه على المراكز الصحية في ضرورة التدقيق باستخراج شهادات مرضية.
١٢ - يمكن تشجيع المعلمات اللآتي لم يستنفذن اجازاتهن ومنحهن ما يقابلها من راتب في نهاية العام.
١٣ - لا ينبغي الموافقة النهائية على الاجازة إلا بعد إيجاد المعلمة البديلة.

وفي النهاية هناك اقتراح لبعض البحوث التي قد تفيد في هذا المجال:

* دراسة ميدانية للمشكلات الإدارية والتنظيمية التي تسببها مشكلة غياب المعلمات في المدارس القطرية.
* الآثار السلبية لغياب المعلمات علي تحصيل الطالبات.

المراجـــع

أولا : المراجع العربية:

١) - أحمد حسن عبيد، **فلسفة النظام التعليم وبنية السياسة التربوية**، دراسة مقارنة، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ط٢ ، ١٩٧٩.

٢) - أحمد حسين اللقاني، أهمية الأداء في إعداد المعلم، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، العدد الأول ، بغداد : ١٩٧٦م .

٣) - تقي، " المرأة البحرينية في التعليم والعمل" بحث مقدم للمؤتمر الأول للمرأة في الجزيرة والخليج العربي، الكويت، ٢١-٢٤ ابريل ١٩٧٥.

٤) - جابر عبد الحميد وآخرون،" دراسة مقارنة لبعض اتجاهات طلاب وطالبات جامعة قطر نحو التخصص للتدريس في مهنة التربية الرياضية و الفنية" **بحوث ودراسات نفسية**، المجلد (١١)، جامعة قطر: مركز البحوث التربوية، ١٩٨٥.

٥) - جامعة قطر، مركز البحوث التربوية، ومكتب التربية العربي لدول الخليج ندوة " **إعداد المعلم بدول الخليج**"، ، الدوحة، ١٩٨٤.

٦) - د. ف. ديزن، **فلسفة التعليم الإبتدائي**، ترجمة سعد مرسي أحمد، مراجعة محمد قريطم، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٧٩.

٧) - دولة قطر، **مجموعة قوانين قطر**، وكذلك مرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٧، وكذلك القانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٢ المنشور في الجريدة الرسمية العدد (٣) في ١٩٧٢/٤/٥.

٨) - دولة قطر . مجموعة قوانين قطر . قانون الوظائف العامة المدنية ولائحته التنفيذية وتعديلاته . الطبعة الثانية المنقحة - يناير ١٩٨٣ ص ص ١٣-١٨ .

٩) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم ورعايةالشباب ، "بحث اجازات المدرسين والمدرسات، للعام الدراسي ١٩٧٦/٧٥م." لجنة الدراسات والبحوث التربوية ، الدوحة ، قطر : ١٩٧٦ .

١٠) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، "بحث اجازات المدرسين والمدرسات للعام الدراسي، ١٩٧٩/٧٨م". لجنة الدراسات والبحوث التربوية، بحث بالاستنسل،الدوحة : ١٩٧٩م .

١١)- دولة قطر، قانون رقم (٥) لسنة ١٩٨٠م، بتنظيم حوافز الاشتغال بمهنة التدريس. **الجريدة الرسمية**، العدد السابع، السنة العشرون، ٣١ يوليو ١٩٨٠.

١٢) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، "اجازات المدرسين والمدرسات في مطلع العام الدراسي ١٩٨٢/٨١م، في المدة من ١٩٨١/٨/٣١ إلى ١٩٨١/١١/٣٠. (٩٢ يوما). لجنة الدراسات والبحوث، بحث بالإستنسل ، الدوحة : ١٩٨٢

١٣) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، **التقرير السنوي للعام الدراسي**، ١٩٨٦/٨٥م .

١٤) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، **التقرير السنوي للعام الدراسي**، ١٩٨٧/٨٦م .

١٥) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، **التقرير السنوي للعام الدراسي**، ١٩٨٨/٨٧م .

١٦) - دولة قطر، الجهاز المركز للإحصاء، المجموعة الإحصائية السنوية، ١٩٨٨م.

١٧) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، **التقرير السنوي للعام الدراسي**، ١٩٨٩/٨٨م .

١٨) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، **التقرير السنوي للعام الدراسي**، ١٩٩٠/٨٩م .

١٩) - دولة قطر، وزارة التربيـة والتـعليم، **خلاصة إحصاءات التعليم الرسمي للعام الدراسي ١٤١١ هـ الموافق ١٩٩٠/١٩٩١م.**

٢٠) - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، تعميم رقم (١١٧) "الإحصاءات الفصلية الأولى للعام الدراسي ١٩٩١/١٩٩٢م كما كانت عليه يوم الأثنين ٧/١٠/١٩٩١".

٢١) - دولة قطر ، وزارة التربية والتعليم ورعاية الشباب، اجازات المدرسين والمدرسات في العام الدراسي ٧٣/١٩٧٤م، بحث بالاستنسل .

٢٢) - دولة قطر ، وزارة التربية والتعليم، أجازات المدرسين والمدرسات للعام الدراسي ٧٥/١٩٧٦، التوثيق التربوي، بحث غير منشور، الدوحة: قطر ١٩٧٦.

٢٣) - سليمان الشيخ، " اتجاهات الطلاب والطالبات بجامعةقطر نحو بعض القضايا الاجتماعية" الفصل السابع، من كتاب، **دراسات نفسية في الشخصية العربية** ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٨ .

٢٤) - سليمان الشيخ ، محمد سلامة، "الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر" الكويت: **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، ع ٣٠، السنة الثامنة، ابريل ١٩٨٢.

٢٥) - شكري سيد أحمد، "الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته كل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية"، **حولية كلية التربية**، العدد الثامن، جامعة قطر: كلية التربية، ١٩٩١.

٢٦) - شيخة المسند، "التغير في وضع المرأة القطرية، التعليم والعمل"، بحث مقدم لندوة قضايا التغير في المجتمع القطري، خلال القرن العشرين، ٢٥- ٢٨/٢/١٩٨٩م. جامعة قطر، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، **الجزء الثاني**، الدوحة، ١٩٩١.

٢٧) - طاهر عبد الرزاق، "دراسة الكفاءات التعليمية لمعلمي المرحلة الابتدائية في سلطنة عمان"، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم وشؤون الشباب، ١٩٨٦.

٢٨) - عادل غنيم، وآخرون، **التاريخ الاجتماعي للمرأة القطرية المعاصرة**، الدوحة: جامعة قطر، ١٩٨٩ .

٢٩) - عبد العزيز الجلال، **تربية اليسر وتخلف التنمية**، الكويت : المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، ١٩٨٥.

٣٠) - عبد العزيز حمد العزوز، وآخرون، **ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس**، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٣.

٣١) - عبد الله صال، وعمر بكيش، "المكانة الاجتماعية للمعلم"، جمعية المعلمين الكويتية، أسبوع التربية الرابع عشر، مارس ١٩٨٣.

٣٢) - عدلي فرج، "الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالتعليم الثانوي بالأقليم الجنوبي"، رسالة ماجستير، كلية التربية: جامعة عين شمس، ١٩٦١.

٣٣) - عسكر علي، **الدافعية في مجال العمل**، الكويت: ذات السلاسل، ١٩٨٣.

٣٤) - علي خليفة الكواري، **نحو فهم أفضل للخلل السكاني في دول الخليج العربية المنتجة للنفط**، مركز دراسات التنمية، جامعة قطر، ١٩٨٢.

٣٥) - فهد الثاقب، "اتجاهات الكويتيين نحو مركز المرأة في المجتمع الكويتي الحاضر" بحث مقدم للمؤتمر الأول للمرأة في الجزيرة العربي والخليج العربي، الكويت ٢١- ٢٤ ابريل ١٩٧٥.

٣٦) - محمد المنصوري، "الرضا في العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية". رسالة ماجستير، بغداد ، جامعة بغداد، ١٩٦٨.

٣٧) - محمد وجيه الصاوي، "مؤشرات التغير الاجتماعي والثقافي كما تبدو من آراء طالبات جامعتي الأزهر وقطر، تجاه بعض قضايا الحاضر وتطلعات المستقبل"، بحث مقدم لندوة قضايا التغير في المجتمع القطري، خلال القرن العشرين، ٢٥- ١٩٨٩/٢/٢٨م. جامعة قطر، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، **الجزء الأول**، الدوحة، ١٩٩١.

٣٨) - محمود قمبر، **دراسات تراثية في التربية الإسلامية**، ج٢، الدوحة: دار الثقافة، ١٩٨٧.

٣٩) - محمود قمبر ، شيخة المسند، "المعلمة القطرية بالمدرسة الابتدائية وضعها المهني ومكانتها الاجتماعية"، بحث مقدم لندوة، نحو تربية أفضل لتلميذ المرحلة الابتدائية، جامعة قطر: كلية التربية، ١٩٩٢.

٤٠) - مركز البحوث التربوية، كلية التربية، جامعة الرياض، "العزوف عن مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية"، **المجلة العربية للبحوث التربوية**، ع١ يناير ١٩٨٢.

٤١) - مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، "ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس"، **المجلة العربية للبحوث التربوية**، مجلد ٤ عدد ١يناير ١٩٨٤.

٤٢) - مكتب التربية العربي لدول الخليج، **دراسة مقارنة للإهدارالتربوي في دول الخليج العربية**، الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج. ١٩٨٣.

٤٣) - ناهدة محمد القلا، "الغياب الطويل للمدرسات في المراحل التعليمية الثلاث للعام الدراسي ١٤٠٩هـ، (من شهر محرم حتى نهاية شهر ربيع الثاني)، وأثره على التحصيل العلمي للطالبات مع التوصيات المقترحة"، بحث غير منشور، في ١٩٨٩/٢/٧.

٤٤) - وزارة التربية والتعليم، منشور رقم (١)، بتاريخ ١٩٨٦/٩/٧م، لتنظيم الاجازات الطويلة للموظفات القطريات العاملات بالوزارة.

ثانيا: المراجع الأجنبية :

٤٥) - Dorros, S. **Teaching As a Profession**, Columbus: Charles Merrill Publishing Company, 1968.

٤٦) - Empey, D.W. " The Greatest Risk: Who Will Teach?" **Elementary School Journal**, Vol, 82, NO.2, 1984..

٤٧) - Joseph, Pamela, and Nancy Green. "Perspective on Reasons for Beconing Teachers" , **Journal of Teacher Education**, Vol., 37, No. 6 Nov. Dec. 1986,

٤٨) - Levin, H.M. "Solving the Shortage of Mathematics and Science Teachers," **Educational Evaluation and Policy Analysis**, Nol., 7, No. 4, 1985,.

٤٩) - Lortie, D.C. "School-Teacher: A Sociological Study", Chicago: The University of Chicago Press, 1975.

٥٠ - pymn, Bridget and Trevor Noble. "Entry to Teacher Training In the Years of Decline" **Higher Education Review**. Vol. 19, No. 2, 1987, PP. 52-60.

٥١) - Rumberger, Russell. "The Impact of Salary Differentials on Teacher Shortages and Turnover: The Case of Matematics and Science Teachers" **Economics of Education Review**, Vol., 6, No. 4, 1987..

٥٢) - Schlechty, P.C, and Vance,"Recruitment, Selection and Retention: The Shape of the Teaching Force". **Elementary School Journal**, Vol.,83, No., 4 . 1983,.

٥٣) - Sykes, G. "Contradictions, Ironies, and Promise Unfilled: Acontempirary Account of the Status of Teaching" **Phi Delta Kappan**, Vol., 63, No., 2 1983, .

الملاحق

ملحق (١)

جدول (٢٩)

يوضح عدد ونسب المعلمات المتغيبات في المرحلة الابتدائية خلال ٨٩/٨٨ ، ٩٠/٨٩ ، ٩١/٩٠م

م	اسم المدرسة	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	مجموع	المعلمات	٪
١	خولة بنت الأزور	٧	٩	١٤	٣٠	٤٦	٣٠,٤
٢	الوكرة الابتدائية	١	-	٣	٤	٣٨	٧,٩
٣	الخور النموذجية	-	-	١	١	١٧	٥,٩
٤	أم صلال علي	١	١	-	٢	٢٠	....
٥	أم صلال محمد النموذجية	١	١	١	٣	٢٥	٤,٠
٦	دخان الابتدائية، الإعدادية	١	٥	٣	٩	٩	٣٣,٣
٧	بنات أم قرن	١	٢	-	٣	١٣	....
٨	الوكير الابتدائية	-	-	١	١	١٤	٧,١
٩	الكعبان الابتدائية	١	٣	١	٥	....	....
١٠	أم سعيد الابتدائية، الإعدادية	٤	٤	١	٩	٣١	٣,٢
١١	الغشامية الابتدائية	١	-	١	٢	١٠	١٠,٠
١٢	النعمان الابتدائية	-	-	-	-	٣	....
١٣	الخور الابتدائية	٦	٩	٥	٢٠	٣٣	١٥,١
١٤	البدع النموذجية	٤	-	٣	٧	٢٧	١١,١
١٥	أم المؤمنين	٢	٧	٣	١٢	٢٧	١١,١
١٦	أمامة بنت حمزة	-	٦	٥	١١	٢٤	٢٠,٨
١٧	خديجة بنت خويلد	٧	٦	٥	١٨	٣٦	١٣,٨
١٨	ميمونة الابتدائية	٥	٥	٣	١٣	٣٦	٨,٣
١٩	المنصورة النموذجية	٦	٧	٥	١٨	٢٩	١٧,٢
٢٠	الشروق النموذجية	-	١	-	١	٢٤	....
٢١	أم القرى النموذجية	٨	١١	١٢	٣١	٢٥	٤٨,٠
٢٢	المنتزه الابتدائية	٤	١٠	٤	١٨	٥١	٧.٨
٢٣	زبيدة الابتدائية	٧	٣	١	١١	٣٨	٢,٦

م	اسم المدرسة	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	مجموع	المعلمات	٪
٢٤	الإخلاص النموذجية	٥	١١	٥	٢١	٣١	١٦,١
٢٥	خليفة الابتدائية	١٢	٦	٦	٢٤	٤١	١٤,٦
٢٦	الخنساء الابتدائية	٢	٢	٢	٦	٣٤	٥,٩
٢٧	غرناطة الابتدائية	١٥	٨	١٩	٤٢	٣٩	٤٨,٧
٢٨	سميسمة الابتدائية	٢	-	٢	٤	٦	٣٣,٣
٢٩	الغرافة الابتدائية	-	٢	٢	٤	٣٩	٥,١
٣٠	أم هاني الابتدائية	-	١	١	٢	٤٧	٢,١
٣١	المطار القديم	-	-	٢	٢	٢٧	٧,٤
٣٢	أسماء بنت أبي بكر الابتدائية	-	٧	٥	١٢	٥٥	٩,١
٣٣	حليمة السعدية الابتدائية	-	٣	٥	٨	٤٠	١٢,٥
٣٤	النهضة الابتدائية	-	١	٢	٣	١٨	١١,١
٣٥	القدس النوذجية	١	٢	-	٣	٢١	....
٣٦	هاجر الابتدائية	-	١	-	١	٤٣	....
٣٧	ابن سيناء النموذجية	٣	٨	٢	١٣	٣٣	٦,١
٣٨	التربية السمعية	-	-	٣	٣	١٧	١٧,٦
٣٩	السلام الابتدائية	٤	٥	-	٩	٣٨	....
٤٠	برزان الابتدائية، الإعدادية	-	٢	١	٣	٢٧	٣,٧
٤١	المنتزه النموذجية	-	-	١	١	٢٧	٣,٧
٤٢	رقية الابتدائية	١	٣	٤	٨	٣٨	١٠,٥
٤٣	الرشاد النموذجية	٢	٦	٢	١٠	٣١	٦,٤
٤٤	عاتكة الابتدائية	-	٤	١	٥	٣٠	٣,٣
٤٥	أم سلمة الابتدائية	-	١	-	١	٣٧	....
٤٦	حطين النموذجية	١	٢	٣	٦	٣٩	٧,٧
٤٧	نسيبة بنت كعب الابتدائية	٥	٨	٥	١٨	٣٣	١٥,١
٤٨	خليفة الابتدائية	١٣	٩	١٤	٣٦	٦٤	٢١,٨
٤٩	الريان الجديد الابتدائية	٦	١١	٨	٢٥	٧١	١١,٣
	الإجمالي	١٣٩	١٩٣	١٦٧	٤٩٩		

جدول (٣٠)

عدد ونسب المعلمات المتغيبات بالمرحلة الإعدادية خلال الأعوام

٨٨/٨٩- ٨٩/٩٠ - ٩٠/٩٩١م

م	المدرســـــة	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	مجموع	المعلمات	٪
١	مدرسة الأندلس الإعدادية	٥	١	١٠	١٦	٤١	٢٤,٠
٢	بنات الوكرة الإعدادية	٣	٧	٥	١٥	٣٨	١٣,٢
٣	دخان الإعدادية	١	٣	٢	٦	١١	١٨,٢
٤	الشحانية الإعدادية الثانوية	–	١	٤	٥	٣٤	١١,٧
٥	الغويرية الإعدادية الثانوية	–	٣	١	٤	١٨	٥,٥
٦	الخور الإعدادية	٣	٤	٧	١٤	٣١	٢٢,٥
٧	أم سعيد الابتدائية الإعدادية	–	–	١	١	٣١	٣,٢
٨	الشمال الإعدادية	١	–	–	١	١٤	....
٩	أم معبد الإعدادية	٣	٢	٢	٧	٣٩	٥,١
١٠	البيان الإعدادية	–	١	١	٢	٣٢	٣,١
١١	حفظة الإعدادية	٤	١	٢	٧	٣٤	٥,٩
١٢	قطر الإعدادية	٣	٢	٦	١١	٢٨	٢١,٤
١٣	سكينة بنت الحسين الإعدادية	٥	١٠	٢	١٧	٤٠	٥,٠
١٤	فاطمة الزهراء الإعدادية	–	٥	٥	١٠	١٧	٢٩,٤
١٥	سمية الإعدادية	٤	٤	٣	١١	٣٧	٨,١
١٦	التعاون الإعدادية	–	–	٣	٣	٣٢	٩,٤
١٧	الريان القديم الإعدادية	–	٢	٢	٤	٤٢	٤,٨
١٨	برزان الابتدائية الإعدادية	–	–	٢	٢	....	....
١٩	السد الإعدادية	٤	٧	٣	١٤	٣٨	٧,٩
	الإجمـــــالي	٣٦	٥٣	٦١	١٥٠		

جدول (٣١)

يوضح عدد ونسبة المتغيبات في المرحلة الثانوية خلال

الأعوام ٨٨/٨٩-٨٩/٩٠- ٩٠/١٩٩١م

م	اسم المدرســـــــة	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	مجموع	المعلمات	نسبة ٪
١	رابعة العدوية الثانوية	٤	١٠	٤	١٨	٤٥	٨,٩
٢	الشحانية الإعدادية الثانوية	-	١	٤	٥	....	....
٣	الخور الثانوية	١	٧	٢	١٠	٣١	٦,٥
٤	أم صلال محمد الثانوية	-	٢	١	٣	٤٨	٢,٠
٥	أروى بنت عبد المطلب الثانوية	٧	٦	٣	١٦	٤٤	٦,٨
٦	آمنة بنت وهب الثانوية	٥	١	٥	١١	٣٨	١٣,٢
٧	أم أيمن الثانوية	٤	٣	٢	٩	٣٢	٦,٢
٨	قطر الثانوية	٣	١	١	٥	٤٧	٢,١
٩	الريان الجديد الثانوية	-	-	٢	٢	٤٧	٤,٢
١٠	خليفة الثانوية بنات	١	٣	٥	٩	٦١	٨,٢
١١	الإيمان الثانوية	٤	٦	٤	١٤	٤٥	٨,٩
١٢	وادي السيل الثانوية	١٣	١٠	٧	٣٠	٤٢	١٦,٧
١٣	دخان الثانوية	-	٣	٢	٥	١٦	١٢,٥
١٤	الغويرية الثانوية	١	١	-	٢	....	....
١٥	الشمال الثانوية	-	١	-	١	١٧	....
	الإجمـــــــالي	٤٣	٥٥	٤٢	١٤٠		

ملحق رقم٢

جدول (٣٢)

أعداد معلمات المواد المختلفة في الأعوام ٨٩/٨٨ -٩٠/٨٩ ١٩٩١/٩٠م

المادة التدريسية	عام ١٩٨٨م			عام ١٩٨٩			عام ١٩٩٠م		
	إبتدائي	إعدادي	ثانوي	إبتدائي	إعدادي	ثانوي	إبتدائي	إعدادي	ثانوي
مدرسة صف	٥٩٠	—	—	٦٢٢	—	—	٥٩٧	—	—
م. شرعية	٢٤٧	٧٦	٥٢	٢٧٠	٨٦	٥٧	٢٦٧	٨٥	٦٠
لغة عربية	١٥٦	١٠٤	٨٠	١٧٣	١٢٠	٨٣	١٩٧	١١٧	٩٢
لغة انجليزية	٦٥	٨٦	٧٥	٧٠	٩٠	٧٦	٧٦	٩٥	٨٦
لغة فرنسية	—	—	١١	—	—	١١	—	—	١٢
رياضيات	١٤٩	٧٧	٥٠	١٧٦	٨٣	٥٣	١٩٣	٨٦	٦٠
علوم	١٥١	٦٠	٧١	١٦٥	٦٣	٨٠	١٦٨	٦٦	٨٥
اجتماعيات	٩٣	٩٧	٨٣	٩٥	٩٣	٩٨	١٠١	٨٩	١٠٤
تربية فنية	٦٢	٣١	١٣	٦٤	٣٣	١٤	٧٦	٣١	١٥
ت. رياضية	٥٣	٢٧	١٣	٥٤	٢٥	١٣	٥٦	٢٨	١٥
ا. منزلي	—	٩٠	٥٦	-	١١٤	٦٦	—	٩٨	٧١
الإجمالي	١٥٦٦	٦٤٨	٥٠٤	١٩٥٩	٧٠٧	٥٥١	١٧٣١	٦٩٥	٦٠٠

ملحق رقم (٣)

استبانة للتعرف على
أسباب غياب المعلمات والمشكلات التربوية المترتبة عليه

دراسة ميدانية للتعليم العام بدولة قطر
(خاصة بالمديرات)

اعداد

د. محمد وجيه الصاوى   د. نوره خليفه تركى السبيعى

السيدة الفاضلة مديرة مدرسة/

تجرى دراسة استطلاعية للتعرف على أسباب غياب المعلمات، وذلك لاقتراح السبل الكفيلة لتجنبها، ونأمل من حضراتكم ملء الاستبانة التي بين ايديكم، والاجابة على كل عناصرها، بدقة وصراحة ، هذه المعلومات سوف تستخدم في أغراض البحث العلمي، ونشكركم على حسن تعاونكم معنا.

= رجاء التكرم بوضع علامة [/] أمام العبارة التي تتفق ورأيك.

= والإجابة على الأسئلة التي تتطلب كتابة اضافات أو اجابات أخرى.

بيانات عامة :

المؤهل :

المدرسة: المرحلة التعليمية:

عدد فصول المدرسة: عدد تلاميذ المدرسة:

عدد المعلمات بالمدرسة: نصاب المعلمة من الحصص:

---

١ - هل يوجد نقص في هيئة التدريس بالمدرسة بسبب الغياب؟

نعم ( ) لا ( )

٢ - إذا كانت الاجابة بنعم، في أي المواد يوجد هذا النقص؟

. . . .

٣ - ما عدد المعلمات اللاتي يتغيبن خلال الأسبوع (في المتوسط)؟

. . . .

٤ - هل هناك معلمات كثيرات الغياب ويطلبن الاجازة بشكل ملحوظ؟

نعم ( ) لا ( )

٥ - ما الفترات التي يكثر فيها طلب الاجازة؟

أ - في الثلاثة أشهر الأولى من بداية السنة الدراسية... ( )

ب - في منتصف العام الدراسى .... ( )

ج - في الثلاثة أشهر الأخيرة من نهاية السنة الدراسية... ( )

د - فترات أخرى تذكر:

....

....

٦ - ما أكثر أيام الأسبوع التي تتغيب فيها المعلمات؟

. . . .

٧ - ما المواد التي يكثر تغيب المعلمات فيها؟

- العلوم الشرعية	( )	- اللغة العربية	( )
- اللغة الانجليزية	( )	- اللغة الفرنسية	( )
- العلوم العامة	( )	- الرياضيات	( )
- المواد الاجتماعية	( )	- الاقتصاد المنزلي	( )
- التربية الفنية	( )	- التربية الرياضية	( )

٨ - ما السبب الأكثر ذكرا عند طلب الاجازة؟

- . . . .

٩ - ما الآثار التعليمية الناجمة عن مشكلة قيام بعض المعلمات بالاجازة؟

- انخفاض المستوى التعليمي للطالبات.........................( )

- عدم تكيف الطالبات مع المعلمة البديلة.....................( )

- وجود بعض المشكلات السلوكية الناجمة عن عدم الاستقرار..... (   )
- آثار أخرى تذكر :

....

....

١٠ - ما المشكلات الإدارية التي تواجه المدرسة عند قيام المعلمة بالاجازة؟
- صعوبة الحصول علي معلمة بديلة........................ (   )

- زيادة العبء الدراسي علي المعلمات الاخريات............. (   )
- انتداب معلمة من مدرسة أخرى مما يزيد اعباؤها التدريسية. (   )
- تعقّد الاجراءات الرسمية في الحصول على معلمة بديلة........ (   )
- الفوضى وعدم استقرار في الفصول المتغيب عنها المعلمة..... (   )
- رفض بعض المعلمات (و تذمرهن) للقيام بأخذ حصص احتياطي. (   )
- مشكلات أخرى تذكر

....

....

١١ - ما الاجراء الذي تتخذه إدارة المدرسة لحل مشكلة تغيب معلمة بسبب قيامها بالاجازة؟
- انتداب معلمة من مدرسة أخرى ....(   )
- توزيع حصص المعلمة المتغيبة على المعلمات (حصص احتياط). (   )
- قيام المديرة وبعض الإداريات بالتدريس...................(   )
- تكليف معلمة بالمدرسة للتدريس بدلا من المتغيبة........... (   )
- توفير معلمة بديلة عن طريق الوزارة بأجر يومي............ (   )

- ترك الفصل كما هو عليه، لحين عودة المعلمة القائمة بالاجازة. ( )
- إجراءات آخرى تذكر :

....

....

١٢ - هل عدد أيام الاجازات المنصوص عليها في القانون كافية للمعلمات؟

الاجازة	كافية	غير كافية	لاأدري	إذا كانت غير كافية ما العدد المقترح؟
المرضية.	( )	( )	( )	( )
العرضية.	( )	( )	( )	( )
الولادة.	( )	( )	( )	( )
حضانة طفل	( )	( )	( )	( )

١٣ - ما هي ملاحظاتك ومقترحاتك بشأن علاج مشكلة كثرة تغيب المعلمات، بسبب حصولهن علي إجازة أثناء العام الدراسي؟

- ....
- ....
- ....
- ....
- ....
- ....

نشكرم على حسن تعاونكم معنا

د. محمد وجيه الصاوي   د. نورة خليفة تركي السبيعي

ملحق رقم (٤)

أستبانة للتعرف على
أسباب غياب المعلمات والمشكلات التربوية المترتبة عليه

دراسة ميدانية للتعليم العام بدولة قطر

(خاصة بالمعلمات)

اعداد

د . محمد وجيه الصاوى　　　　**د . نوره خليفة تركى السبيعى**

الأخت الفاضلة/ المعلمة

تجرى دراسة استطلاعية للتعرف على أسباب غياب المعلمات، وذلك لاقتراح السبل الكفيلة لتجنبها، ونأمل من حضراتكم ملء الاستبانة التي بين ايديكم، والاجابة على كل عناصرها، بدقة وصراحة ، وهذه المعلومات سوف تستخدم في أغراض البحث العلمي، ونشكركم على حسن تعاونكم معنا.

= رجاء التكرم بوضع علامة (   ) أمام العبارة التي تتفق ورأيك.

= والإجابة على الأسئلة التي تتطلب كتابة اضافات أو اجابات أخرى.

بيانات عامة

المدرسة: المرحلة التعليمية:

المؤهل: تاريخ الحصول عليه:

تاريخ التعيين:

المادة التي تدرسها: الصفوف التي تدرسها:

مكان السكن: عدد الحصص في الاسبوع:

الحالة الاجتماعية: عزباء (   ) متروجة (   )

عدد الأبناء (   )

---

١ - كم عدد مرات حصولك على اجازة طويلة (شهر فأكثر) ؟

- . . . .

٢ - ما أكثر العوامل التي تجعلك تحصلين على اجازة طويلة/ أو قصيرة ؟

السبب	طويلة	قصيرة
أ - حمل وولادة..........................	( )	( ) ( )
ب - رعاية الصغار.......................	( )	( ) ( )

ج - مرافقة الزوج خارج الدولة.......... ( ) ( ) ( )
د - كثرة اعباء المنزل................. ( ) ( ) ( )
هـ - مرض أحد أفراد الأسرة............. ( ) ( ) ( )
و - عدم رضا الزوج عن العمل كمعلمة..... ( ) ( ) ( )
ز - أسباب أخرى تذكر

....

....

٣ - ما أكثر العوامل التي تدفع المعلمة بصفةعامة، لطلب إجازة طويلة؟

أ - الشعور بالملل من العمل......... ( ) ( ) ( )
ب- عدم القدرة على التعامل مع الطالبات... ( ) ( ) ( )
ج - الأعباء الكثيرة للمادة الدراسية........ ( ) ( ) ( )
د - العلاقة غير الطيبة مع الزميلات ...... ( ) ( ) ( )
هـ- العلاقة غير الطيبة مع المديرة .... ( ) ( ) ( )
و - عدم الرضا عن مهنة التدريس بدرجة كافية ( ) ( ) ( )
ز - وجود فائض من معلمات المادة يسمح بأخذ اجازة. ( ) ( ) ( )
ح - قطع جزء كبير من المنهج الدراسي يسمح بأخذ اجازة ( ) ( ) ( )
ط - أسباب أخرى تذكر :

....

....

٤ - هل ترين أن حصولك على إجازة قد يؤثر على استيعاب الطالبات للمنهج الدراسي، وعلى تحصيلهن.؟ نعم لا لا ادري
( ) ( ) ( )

٥ - هل عدد أيام الاجازات المنصوص عليها في القانون كافية للمعلمات؟

الاجازة	كافية	غير كافية	لاأدري	إذا كانت غير كافية ما العدد المقترح؟
المرضية.	( )	( )	( )	( )
العرضية.	( )	( )	( )	( )
الولادة.	( )	( )	( )	( )
حضانة طفل	( )	( )	( )	( )

٦ - ما مقترحاتك بشأن الاجازات بصفة عامة؟

- ....
- ....
- ....
- ....
- ....

نشكركم على حسن تعاونكم معنا

د. محمد وجيه الصاوي   د. نورة خليفة تركي السبيعي